

Denecke, Sven

Jugend und Beruf

Junge Erwachsene aus Deutschland bei ihrer Berufswahl und den Arbeitsmarktanforderungen zu Zeiten der Tertiärisierung.

Youth and Vocation

Young adults from Germany while choosing their careers and the demands on the labor market
at the present time of tertiary development.

MASTERARBEIT

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Rosswien, 2012

Denecke, Sven

Jugend und Beruf

**Junge Erwachsene aus Deutschland
bei ihrer Berufswahl und den
Arbeitsmarktanforderungen zu Zeiten
der Tertiärisierung.**

eingereicht als

MASTERARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Fakultät Soziale Arbeit
Rosswein, 2012**

Erstprüfer: Prof. Dr. Stephan Beetz

Zweitprüfer: Prof. Dr. Wolfgang Faust

Bibliographische Beschreibung:

Denecke, Sven:

Jugend und Beruf – Junge Erwachsene aus Deutschland bei ihrer Berufswahl und den Arbeitsmarktanforderungen zu Zeiten der Tertiärisierung. 86 S.

Roßwein, Hochschule Mittweida/Roßwein (FH), Fakultät Soziale Arbeit,
Masterarbeit, 2012

Abstract:

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit der Berufswahl Jugendlicher. In den Mittelpunkt rücken neben den gesellschaftlichen Faktoren des vorherrschenden Wandels von einer Produktions- zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, auch verschiedene Ausbildungsoptionen und psychologische Ansätze der Berufswahl. Es wird analysiert, welche Anforderungen dieser Prozess der Tertiärisierung an den Jugendlichen stellt, wie er die Veränderungen wahrnimmt und wie er mit diesen umgeht. Einen wichtigen Teil der Arbeit nimmt somit auch die Betrachtung der Lebensphase Jugend ein. Es handelt sich um eine Literaturanalyse, welche theoretischen Fragestellungen nachgeht. Darüber hinaus wird mit einer Sekundäranalyse vorhandener Daten der BIBB-Studie 2006 und ergänzend Shell 2010 explizit vom Jugendlichen ausgegangen. Die Forschungsergebnisse, welche Einblick in die praktische Realität geben, werden in Beziehung zu den theoretischen Erkenntnissen gesetzt.

Ein weiteres Kernthema bildet die Frage nach der Freiheit der Berufswahl. Die zentrale Schlussfolgerung der vorliegenden Arbeit ist, dass gesellschaftliche Veränderungen stattgefunden haben, aktuell vorhanden sind und vom Jugendlichen wahrgenommen werden. Der Umgang mit erhöhten Anforderungen und Veränderungen ist abhängig vom sozialen und familiären Umfeld. Ausbildungsoptionen werden maßgeblich durch den Bildungsabschluss beeinflusst und die Freiheit der Berufswahl kann lediglich formaljuristisch als frei betrachtet werden. Die vorliegende sozialwissenschaftliche Arbeit ist auf Grund ihrer Komplexität darauf ausgerichtet, einen gesamtheitlichen Überblick über die Wechselwirkung von Faktoren und Individuum zu geben.

Verwendete Abkürzungen des Autors:

BA	Bundesagentur für Arbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BRD	Bundesrepublik Deutschland
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ebf.	ebenfalls
et al.	und andere
etc.	et cetera
IHK	Industrie- und Handelskammer
m.E.	meines Erachtens
SQ	Schlüsselqualifikation
SZ	Süddeutsche Zeitung
u.a.	unter anderem

Hinweis des Autors:

In der vorliegenden Arbeit wird vorwiegend mit allgemeinen Benennungen von Personen, beispielsweise der Jugendliche, der Auszubildende, der Schüler, Schul- oder Ausbildungsabbrecher etc. operiert. Gemeint sind bei allen Nennungen beide Geschlechter. Wenn es dem besseren Verständnis oder der genaueren Dokumentation dient, wird in speziellen Passagen nach Mädchen und Jungen oder Männern und Frauen unterschieden.

Inhaltsverzeichnis

Einführende Problemstellung	1
1 Komplexität der Lebensphase Jugend	5
1.1 Jugend(phase) als Identitätssuche	5
1.2 Lebensphase Jugend nicht nur eine Durchgangsphase: Fazit und Ausblick.....	8
2 Unser Weg in die Risikogesellschaft: Gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen	11
2.1 Äußere Faktoren der Tertiärisierung	13
2.1.1 Globalisierung, Technisierung und Flexibilisierung.....	13
2.1.2 Rationalisierung	14
2.1.3 Korrelation zwischen positiver Konjunktur und Arbeitslosigkeit	15
2.2 Innere Faktoren der Tertiärisierung	16
2.2.1 Funktionsverlust der Schule	17
2.2.2 Veränderungen innerhalb der Organisation	19
2.2.3 Höhere Anforderungen in Ausbildung und Beruf.....	20
2.2.4 Flexibilisierung	22
2.3 Flexibilisierung und Arbeitslosigkeit gegenüber Lebenskonzept Jugendlicher	24
2.4 Gesellschaftliche Veränderungen: Ein Fazit	25
3 »Ausbildungsfähigkeit« und Schlüsselqualifikationen: Selektionskriterium oder Tatsache	27
3.1 Die Unternehmen bei der Bewerberauswahl	27
3.2 Von der »Ausbildungsfähigkeit« zur »Ausbildungsreife«	28
3.3 Ohne Schlüsselqualifikationen Schwierigkeiten im Beruf	30
3.4 Fazit und Ausblick: Eine Positionierung	32
4 Das deutsche Ausbildungssystem als Faktor für die Berufswahl Jugendlicher	34
4.1 Duales System, Studium oder Übergangssystem: Möglichkeiten der Jugendlichen.....	35
4.2 Das Übergangssystem: Hoffnung und Gefahr zugleich	37
4.2.1 Das Übergangssystem: Maßnahmekarriere oder Warteschleife	37
4.2.2 Übergangssystem als Chance für Qualifikation	38
4.3 Das duale Ausbildungssystem.....	39
4.4 Zusammenfassung und Ausblick.....	41

5	Die Berufswahl Jugendlicher	42
5.1	Berufswahltheorien	43
5.1.1	Entscheidungstheoretischer Ansatz	44
5.1.2	Entwicklungspsychologischer und Lerntheoretischer Ansatz	45
5.2	Übergangskompetenzen an der ersten Schwelle	47
5.3	Institutionen der Berufswahlvorbereitung als Allokations- und Interaktionstheoretischer Ansatz	49
5.3.1	Berufsbezeichnung bei der Berufswahlvorbereitung.....	49
5.3.2	Schule als Berufswahlvorbereitung	50
5.3.3	Familie und Freunde als Berufswahlvorbereitung.....	51
5.4	Der Jugendliche beim Berufswahlprozess.....	51
5.4.1	Berufswahlprozess verbunden mit beruflicher Identität	52
5.4.2	Jugendliche Deutungsmuster beim Berufswahlprozess.....	53
5.5	Die Frage nach der Realisierbarkeit von Artikel 12 GG – Fazit und Ausblick	55
6	BIBB 2006: Studienergebnisse zu Ausbildung und Erwerbsarbeit.....	57
6.1	Allgemeines zur BIBB-Übergangsstudie 2006	57
6.2	Ausgewählte Ergebnisse der BIBB-Studie.....	58
6.2.1	Allgemeine Wertorientierung	58
6.2.2	Berufliche Ausbildung und Lehre	61
6.2.3	Ausbildungsabbrüche	64
6.2.4	Fortbildung und Umschulung.....	65
6.2.5	Einstieg ins Erwerbsleben nach der Ausbildung	65
6.2.6	Fazit der untersuchten Punkte	69
	Schlussbetrachtung	71
	Quellenverzeichnis	76
	Literatur	76
	Zeitschriften/Zeitungen	78
	Internetquellen.....	79
	Anlagenverzeichnis	IV
	Anlage I: Erklärung über Selbstständigkeit	IV

Einführende Problemstellung

Der Soziologe und Risikoforscher Ulrich Beck äußert in seinem erstmals 1986 erschienenen Buch *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, dass „(...) wir Augenzeugen eines Gesellschaftswandels innerhalb der Moderne sind (...)“. Er beschreibt unter anderem die Herauslösung des Individuums aus den Sozialformen der industriellen Gesellschaft (vgl. Beck 1986: 115). Die Menschen wurden aus den traditionellen Klassenbedingungen und familiären Versorgungsbezügen losgesagt und zunehmend auf sich selbst verwiesen (vgl. a.a.O.: 116). Dieser Umstand trifft insbesondere den Sektor des Arbeitsmarktes. Das Individuum ist sowohl mit den Chancen als auch Widersprüchen und Risiken zum alleinigen Akteur der eigenen Existenzsicherung und der damit einhergehenden Biografieplanung und -organisation geworden (vgl. a.a.O.: 116ff.). Dieser Umstand der gesellschaftlichen Veränderungen, welche heute deutlich erkennbar sind, führt dazu, dass ich mich diesem Thema ausführlicher widmen möchte. Explizit soll der Jugendliche betrachtet werden, da er sich in der Lebensphase Jugend in einer verstärkten Identitätssuche zu sich selbst und den Werten der Gesellschaft befindet (vgl. Voigtländer 1996: 2).

Für den von Beck beschriebenen (wirtschaftlichen) Strukturwandel, kann man heute durchaus den Terminus »Tertiärisierung« verwenden. Unter dem Begriff wird der sektorale Wandel des Arbeitsmarktes verstanden. Das heißt: Tertiärisierung beschreibt die Veränderung der Produktion und Beschäftigung vom primären (Fischerei, Land- und Forstwirtschaft) über den sekundären (produzierendes Gewerbe) zum tertiären Arbeitsmarktsektor (Dienstleistung) (vgl. Geßner 2002: 109). Kohlhaas et al. (1997: 85) ergänzen sogar einen vierten Sektor: Information. Genau genommen sprechen wir also von einem Changement der Industriegesellschaft hin zu einer Wissens-, Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft. Resultierend daraus verschwinden ganze Berufe oder bilden sich neu, was wiederum zu Unsicherheit bei den Jugendlichen führt. Die junge Generation steht bzgl. der Berufswahl demnach vor der schwerwiegenden Frage: Welche Fähigkeiten von ihnen gefordert werden, wie sie sich auf diesen Prozess vorbereiten können und wer ihnen dabei unterstützend zur Seite stehen könnte (vgl. a.a.O.: 87).

Die Berufswahl-Entscheidung ist darauf angelegt, dass sie nur einmal im Leben getroffen wird. Dies hat mit dem Objekt der Entscheidung (dem Beruf) und der damit korrelierenden Annahme zu tun, dass dieser Beruf ein Leben lang ausgeübt werden kann (vgl. Hellberg 2009: 42). Erschwerend kommt hinzu, dass die Berufswahl zu einem bestimmten Zeitpunkt von außen an den Jugendlichen herangetragen wird. Hierbei spielt die Berufswahlreife, also ob sich der Jugendliche dazu bereit fühlt oder nicht, keine Rolle, denn eine Entscheidung wird von der Gesellschaft erwartet (vgl. Tschöpe/Witzki 2004: 40). Die Berufswahl ist eine Entscheidung für soziales Umfeld, Einkommen oder Image (ebd.). Ausbildung und Beruf sind damit auch als Basis für den Zugang zu Wohnqualität, Freizeit, Kultur und Dienstleistungen (gesellschaftliche Partizipation) zu sehen (vgl. Mogge-Grotjahn 1996, S. 173f.). Nach Artikel 12 des Grundgesetzes ist die Berufswahl frei, doch: „Freiheiten können auch als Zwang empfunden werden, das eigene Leben erfolgreich gestalten zu müssen, und hierüber vermittelt zum Gefühl der Überforderung und zu Zukunftsängsten führen“ (Albert et al. 2010: 41). Es bleibt also unumgänglich, zu untersuchen, wie frei die Berufswahl realistisch zu betrachten ist.

Weitere Fragen, die in dieser Arbeit aufgeworfen und beantwortet werden, sind:

- Kann dem Prozess der Tertiärisierung zugestimmt werden? Und wenn ja:
- Werden die Veränderungen in der Gesellschaft von den Jugendlichen erkannt?
- Wenn ja, wie gehen Jugendliche mit den Veränderungen um?
- Sind Ausbildungsabbrüche nur auf fehlende Schlüsselqualifikationen oder »Ausbildungsreife« zurückzuführen? Und:
- Sind familiäre und soziale Strukturen tatsächlich Einflussfaktoren für die Berufswahl?

Nach der thematischen Einführung in das Thema soll nun explizit die inhaltliche Abfolge (Vorgehen) der Kapitel näher betrachtet werden. Jedes Kapitel verfügt über eine Zusammenfassung und einen Ausblick für das Folgende.

Das erste Kapitel wird sich ausgiebig der Betrachtung des Begriffes und der Lebensphase Jugend widmen. Es soll vermittelt werden, dass die Lebensphase Jugend nicht als bloße Durchgangsphase zum Erwachsenenalter zu betrachten ist, sondern auf

Grund der Komplexität vielmehr eine eigenständige Anschauung notwendig ist. Die Jugendlichen gewinnen einen eigenen Standpunkt, beginnen zunehmend zu reflektieren, welche Anforderungen die Gesellschaft beim Übergang in das Erwachsenenalter an sie stellt. An diesem Punkt wird das zweite Kapitel ansetzen.

Ebenso wie das erste rahmt auch das zweite Kapitel die gesamte Arbeit. Es nimmt zudem eine erörternde Aufgabe bezüglich der bestehenden gesellschaftlichen Veränderungen ein. Im Fokus der Betrachtung stehen verschiedenste Einflussgrößen der Tertiärisierung, wie Flexibilisierung, Globalisierung, Technisierung oder erhöhte Anforderungen, die an den Erwerbstätigen gestellt werden. Auf jene Einflussfaktoren stößt der Jugendliche bei der Berufswahl und insbesondere beim Übergang in die Ausbildung oder späteren Erwerbsarbeit. Das zweite Kapitel bildet somit das Grundgerüst für die weitere Betrachtung des fünften (Berufswahl) und letzten Kapitels (Studienergebnisse). Zunächst soll aber ein kurzer Abriss des dritten Kapitels folgen.

Nachdem ein Kapitel zuvor Veränderungen in der Organisation und Veränderungen der Anforderungen beschrieben wurden, setzt das dritte Kapitel an zwei ganz bestimmten Voraussetzungen an: »Ausbildungsreife« und Schlüsselqualifikationen. Es soll analysiert werden, ob diese Fertigkeiten lediglich Selektionskriterien der Arbeitgeber darstellen oder tatsächlich elementar sind. Das Kapitel bildet demnach eine Brücke zum vierten Kapitel, welches sich mit den Ausbildungsmöglichkeiten des Jugendlichen beschäftigt. Untersucht werden die verschiedenen Voraussetzungen und Optionen der Ausbildung, wie Studium, Duales Ausbildungssystem, schulische Ausbildung oder Übergangssystem.

Das fünfte Kapitel wird dann explizit auf die Berufswahl der Jugendlichen abzielen. Einen großen Untersuchungspunkt bilden die Berufswahltheorien, die Berufswahlvorbereitung, die Bildung der beruflichen Identität und der Berufswahlprozess. Darüber hinaus wird die Frage nach der Berufswahlfreiheit aus Artikel 12 des deutschen Grundgesetzes aufgeworfen und kritisch reflektiert. Das fünfte Kapitel bildet mit dem sechsten Kapitel somit den Kern der Arbeit und wird in Beziehung zu den ersten vier untersuchten Punkten gesetzt.

Nach der eher theoretischen Betrachtung der gesellschaftlichen Veränderungen zu Zeiten der Tertiärisierung und der Berufswahl an sich, wird in der letzten Passage mit der BIBB-Studie von 2006 und der Shell-Studie 2010 ausdrücklich vom Jugendlichen selbst ausgegangen. Das heißt: In der öffentlichen Diskussion wird auf die erschwerenden Problem- und Drucksituationen von Jugendlichen hingewiesen. Zu nennen ist hier bspw. der Übergang von der Schule in die Ausbildung, von der Lehre in eine gesicherte Erwerbsarbeit, fehlende Schlüsselqualifikationen und die damit möglicherweise einhergehenden Ausbildungs- oder Kontinuitätsbrüche in der späteren Erwerbstätigkeit. Aber es muss auch betrachtet werden, wie sich die Zielgruppe selbst dazu äußert und auf welche Schwierigkeiten sie tatsächlich stoßen.

Erkennbar wird, dass sich alle sechs Kapitel zum Teil wechselseitig bedingen oder aufeinander aufbauen. Es bleibt darauf hinzuweisen, dass gerade Kapitel zwei und drei sehr komplex betrachtet werden muss, da auf Grund des inhaltlichen und intermediären Umfangs eine eigenständige Analyse möglich wäre. Im Kontext der Arbeit ist ein Anriss der gesellschaftlichen Veränderungen im Sinne der thematischen Einführung zur Berufswahl jedoch unabdingbar.

1 Komplexität der Lebensphase Jugend

Im folgenden Kapitel soll detailliert dargelegt werden, was unter dem Begriff und der Lebensphase Jugend zu verstehen ist. Hierbei möchte ich vermerken, dass es nicht vorrangig um Aneinanderreihungen von Definitionen geht, sondern vielmehr darum, die Charakteristika und elementaren Aussagen der Erläuterungen in Beziehung zum Anliegen und den Themenkomplexen dieser Arbeit zu setzen.

Betrachtet man die sprachliche Entwicklung wird erkennbar, dass der Begriff einer Vielzahl von Veränderungen unterlag. Sprechen wir heute von »der Jugendliche«, ist dies das Ergebnis eines langen Prozesses den Wilfried Ferchhoff im Buch *Jugend- und Jugendkulturen im 21. Jahrhundert* sehr ausführlich beschreibt. Da in der vorliegenden Masterarbeit hauptsächlich von »der Jugendliche« gesprochen wird, soll an dem Punkt angesetzt werden, den Ferchhoff als Etablierung des heutigen Begriffs »der Jugendliche« ansieht. „Mit der Verabschiedung des Reichsjugendwohlfahrtsgesetzes (1922) und mit dem Erscheinen von Eduard Sprangers *Psychologie des Jugendalters* (1924) war der Prozess des Wechsels sowohl der Worte als auch teilweise der Bedeutung vollzogen“ (Ferchhoff 2007: 272) und der bis dahin weit geprägte Begriff »Jüngling« wurde aus dem alltäglichen Sprachgebrauch zunehmend verwiesen (ebd.). Aber was ist nun unter dem Begriff Jugend zu verstehen; und was macht diese Lebensphase so einzigartig? Diese Fragen soll der nächste Unterpunkt klären.

1.1 Jugend(phase) als Identitätssuche

Eine klare Definition von Jugend ist nur schwer möglich, denn Sie wird durch eine Vielzahl von Faktoren maßgeblich beeinflusst. Ferchhoff spricht von einem komplexen Phänomen Jugend, welches verschiedener historischer und pädagogischer Dimensionen, wie Anthropologie, Biologie, Psychologie und Soziologie bedarf (vgl. Ferchhoff 2007: 267). Ähnlich wie Ferchhoff beschreiben die Erziehungswissenschaftlerin Jutta Ecarius und Soziologe Heiner Meulemann die Jugend. Wobei Ecarius et al. die Untersuchung des Begriffes noch durch die Rechtswissenschaft ergänzen.

1 Komplexität der Lebensphase Jugend

1.1 Jugend(phase) als Identitätssuche

Der juristische Aspekt ist später bei der Betrachtung der freien Berufswahl nach *Artikel 12 GG* noch bedeutend. Die folgende Definition von Helga Voigtländer (1996: 2) fasst den Prozess der Jugend in wesentlichen Punkten, wie Gesellschaft, Individuum und Normen zusammen. Sie sollte bei der Betrachtung der gesamten Arbeit stets im Hinterkopf behalten werden:

„In der Lebensphase Jugend erwirbt das Individuum die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Handeln in allen gesellschaftlichen Bereichen. Die Jugendphase ist eine Zeit verstärkter Identitäts-Suche, in der Jugendliche zu sich selbst, zum anderen Geschlecht und zu den Werten der Gesellschaft einen Standpunkt gewinnen.“

Die Pubertät muss biologisch und psychologisch mit einbezogen werden. So kommt der Reifezeit beispielsweise eine emotionale und kognitive Entwicklungsdynamik zu. Die Beendigung der körperlichen Entwicklung bedeutet aber nicht das Ende der Jugend, denn Identitätsfindung, Berufseintritt, Ausbildung oder Familiengründung sollten in der Betrachtung Einklang finden. Das heißt: Im soziologischen Kontext nimmt der Jugendliche eine Rolle und seine Aufgaben in der Gesellschaft wahr (vgl. Ecarius et al. 2011: 13f. und Meulemann 2002: 111). Der Übergang von Jugendphase zu Erwachsensein (Adoleszenz) wird in modernen industriellen und postindustriellen Gesellschaften immer uneindeutiger. Kindheit und Jugend, Jugend und Erwachsensein gehen stärker ineinander über und vermischen sich häufiger (vgl. Ferchhoff 2007: 275). Es bedarf also eines ganzheitlichen Blicks auf verschiedene Faktoren unserer Gesellschaft.

Wir leben nicht nur in einer Leistungs- und Wissensgesellschaft, die geprägt durch Flexibilisierung und Technisierung ist, sondern auch in einer Gesellschaft, die durch und durch genormt und geregelt ist. Die Arbeit soll keinen Diskurs in das deutsche Werte-, Normen- und Regelsystem vornehmen, dennoch zeigt die gedankliche Auseinandersetzungen, wie komplex eine Gesellschaft sein kann. Normen sind Verhaltensgrundsätze, die von gesellschaftlichen Werten – also Leitsätze der jeweiligen Gesellschaft – abgeleitet werden (vgl. Mogge-Grotjahn 1996: 106). Sie bilden damit Maßstäbe und zeitliche Einordnungen oder Phasen, die zur Entstehung von Erwartungen führen. Speziell auf den Jugendlichen bezogen, heißt das bspw.:

1 Komplexität der Lebensphase Jugend

1.1 Jugend(phase) als Identitätssuche

Beendigung der Schule, Beginn einer Lehre oder eines Studiums zu einem festgeschriebenen (genormten) Zeitpunkt, den die Gesellschaft als »richtig« definiert. Dies kann zum einen hilfreich sein, wenn das Normsystem zum Netz der Orientierung wird, zum anderen aber auch einschränkend, wenn aus nicht erfüllten Erwartungen und Wertevorstellungen, Stigmatisierungen (vgl. a.a.O.: 106f.), wie z.B. »nicht ausbildungsreif« oder »unqualifiziert« erwachsen. Ob das tatsächlich behauptet werden kann, soll zunächst bezweifelt und im *Kapitel Drei* untersucht werden. Letztlich sollte immer die Individualität des Einzelnen berücksichtigt werden. So weist Meulemann (2002:111) zu Recht darauf hin, dass mit dem Ende der biologischen Reifung, nicht zwangsläufig das Ende der Jugend zu finden ist. Die genannten Merkmale (Berufseintritt, Familiengründung oder Identitätsfindung) sind höchst individuell und nicht verallgemeinerbar. Durch die späte ökonomische Autonomie werden Merkmale des Erwachsenseins, wie Heirat oder Familiengründung, zum Teil deutlich verschoben (vgl. Mogge-Grotjahn 1996: 115).

Die Individualität zeigt sich auch in den verlängerten Ausbildungszeiten. Folglich dieser Bildungsexpansion wird in der BRD der Erwachsenenstatus von vielen Jugendlichen erst um das dreißigste Lebensjahr erreicht (vgl. Bertram 1996: 26).

Ein anderes Beispiel bildet die Pubertät. Auch diese Entwicklung ist bereits von Normen geprägt. Bei der bereits angeführten Identitätsfindung, spielen Normen und Erwartungen im Hinblick auf Berufswahl eine tragende Rolle, bedenkt man: Die Ausdifferenzierung der Berufe, die damit einhergehenden (so unglaublich großen) Wahlmöglichkeiten für den Jugendliche oder den Umstand, dass Jugendliche entwicklungspsychologisch erst ab dem 15. Lebensjahr beginnen, „Ich-Leistungen“ (Winterhoff/Thielen 2010: 30) zu erbringen. Das heißt, der Jugendliche erkennt erst jetzt, dass er bestimmte Aktivitäten für sich selbst ausführt oder erfüllt. Mit Blick auf die eigene Zukunft zu handeln, entwickelt sich also relativ spät im Jugendalter. Diese Realität muss beim Umgang mit Jugendlichen Beachtung finden (vgl. a.a.O.: 30). Entscheidungen wie die Berufswahl werden auf Grund sozialer Normen, ethischer Gebote und nicht auf Grund ihrer Folgen getroffen (vgl. Hellberg 2009: 46).

1.2 Lebensphase Jugend nicht nur eine Durchgangsphase: Fazit und Ausblick

In den frühen 30er Jahren des 20. Jahrhunderts etablierte sich, nach einem langen Prozess, der Begriff »der Jugendliche«. Der Bielefelder Bildungswissenschaftler Klaus Hurrelmann (2004, S. 41) untergliedert die Jugend in folgende Phasen:

- Frühe Jugendphase:

Die frühe Jugendphase umfasst alle Jugendlichen im Alter von 12 bis 17 Jahren in der »pubertären Phase«, also der körperlichen Reifung.

- Mittlere Jugendphase:

Diese Stufe schließt Jugendliche im Alter von 18 bis 21 Jahren in der »nachpubertären Phase« ein.

- Späte Jugendphase:

Der letzte Abschnitt nimmt nach Hurrelmann die 22 bis 27-jährigen Jugendlichen ein, welche sich in der Übergangszeit zur Erwachsenenrolle befinden.

Diese Untergliederung zeigt, dass ein genau definierter Übergang vom Jugendalter zum Erwachsenenalter nur schwer möglich ist und stützt damit die vorangegangenen Ausführungen von Hildegard Grotjahn, Hans Bertram, Wilfried Ferchhoff oder Helga Voigtländer. Damit muss der Jugendphase zwangsläufig eine eigenständige Bedeutung in der Biografie zugesprochen und von einer starren altersmäßigen Festlegung abgesehen werden (vgl. Hurrelmann 2004: 39f.).

Grundlegend wird die Persönlichkeitsstruktur natürlich bereits in der Kindheit ausgebildet, dennoch sollte die Jugendphase nicht als bloße Verlängerung der Kindheitsphase oder Durchgangsphase zum Erwachsenen gesehen werden (vgl. a.a.O.: 41). Die Lebensphase Jugend hat sich seit 1900 zeitlich immer stärker auf Kosten der Kindheit und dem Erwachsenenalter ausgedehnt und nimmt daher immer mehr eine Schlüsselfunktion ein (vgl. a.a.O.: 16).

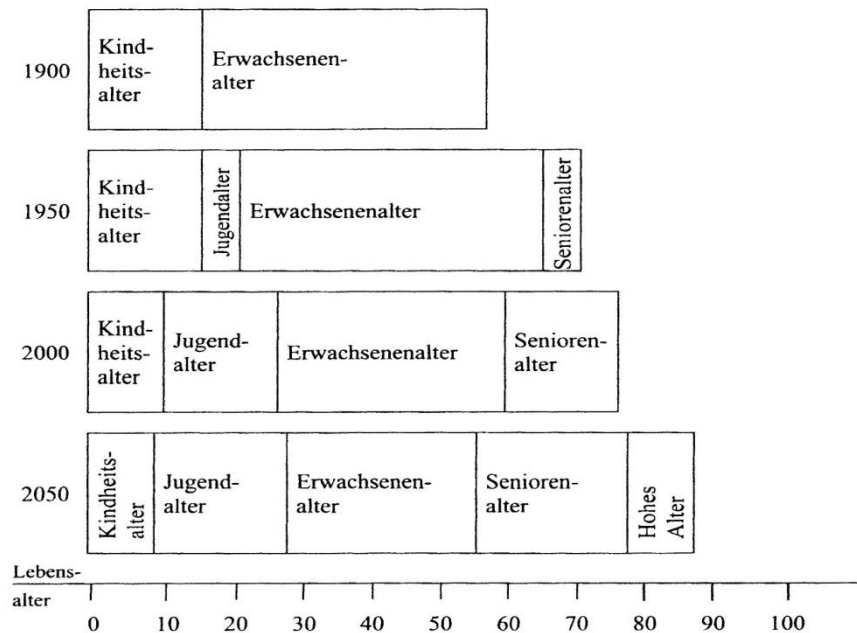
Die folgende Abbildung visualisiert die Verschiebung der Phasen.

1 Komplexität der Lebensphase Jugend

1.2 Lebensphase Jugend nicht nur eine Durchgangssphase: Fazit und Ausblick

Abb. 1: Die Lebensphasen zu vier historischen Zeitpunkten

(Klaus Hurrelmann 2004, S. 17)



Ersichtlich ist, dass um 1900 eine einfache Struktur vorherrschte. Der Übergang vom Jugendlichen zum Erwachsenen, wurde zumeist durch Heirat erreicht. 1950 kommen erstmals die Abschnitte Jugend- und Seniorenalter hinzu, die sich bis heute immer stärker ausgedehnt haben. Hier besteht für Hurrelmann die Gefahr, dass das Erwachsenenalter erstmalig nicht mehr das lebensperspektivische Zentrum der Biografie bildet, sondern nur ein Segment der Lebensgestaltung unter vielen ist. Die Prognose des Bildungsforschers zeigt, dass der Trend der Ausdehnung bei weitem noch nicht beendet ist. Im Jahr 2050 wird sich die Kindheits- und Erwachsenenphase weiter verkürzt haben. Senioren- und Jugendalter werden immer mehr an Bedeutung zunehmen (vgl. Hurrelmann 2004: 16f.). Diese Veränderung wird zudem durch den demografischen Wandel gestärkt. Die ältere Bevölkerung steigt kontinuierlich. Auch wenn der demografische Wandel nicht vordergründig betrachtet wird, ist festzuhalten, dass er dazu führt, dass es die junge Generation zunehmend schwerer haben wird, sich gesellschaftspolitisch Gehör zu verschaffen (vgl. a.a.O.: 15). Der Berufsbildungsbericht für 2012 erläutert noch ein weiteres Problem diesbezüglich. Er verweist darauf, dass es zukünftig auch für die Unternehmen schwieriger wird, geeignete Auszubildende zu finden (vgl. Öchsner 2010b: 21).

1 Komplexität der Lebensphase Jugend

1.2 Lebensphase Jugend nicht nur eine Durchgangsphase: Fazit und Ausblick

Unterstützt wird diese Annahme durch die für das Jahr 2030 aufgestellte Prognose, die davon ausgeht, dass die Gruppe der zwischen 17 und 25 Jahre alten Menschen um ein Fünftel schrumpft (vgl. Öchsner 2010b: 21). Der demografische Wandel und die daraus resultierende Suche nach Fachkräften, auch in den klassischen Frauenberufen, erhöhen die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt, so Heinrich Alt von der *Bundesagentur für Arbeit (BA)*. Doch Alt lässt auch verlauten, dass es gerade für junge (alleinerziehende) Mütter, durch mangelnde Angebote der Kinderbetreuung, schwer ist, eine Vollzeitstelle zu finden und ihr nachzugehen (vgl. Haas 2012: 18).

Bei diesen Betrachtungen wird deutlich, dass der demografische Wandel einen Gesichtspunkt wirtschaftlicher Aspekte darstellen kann. Die Gründe für Veränderungen im Jugendalter liegen jedoch in einer Vielzahl von Veränderung der Gesellschaft in Wirtschaft, Politik und Bildung. Zu nennen sind neben dem demografischen Wandel, längere Zeiten des Schulbesuchs/Ausbildung, Ausdifferenzierung der Berufe, größere Anforderungen in Ausbildung/Beruf und die spätere oder unsichere ökonomische Autonomie des Jugendlichen, wie *Kapitel Zwei* zeigen wird.

Die Jugendphase führt zu einer Neubestimmung der Persönlichkeitsdynamik und damit zum Wandel der bis dahin ausgeprägten Strukturen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für das spätere Erwachsensein von Nöten sind. Es geht somit nicht nur um Aneignung gesellschaftlicher Vorgaben, sondern vielmehr ist die Jugendphase ein Abschnitt kreativer, autonomer Gestaltung und Auseinandersetzungen der individuellen Lebensbedingungen (vgl. Hurrelmann 2004: 41), womit wir in der Betrachtung wieder bei der im Hinterkopf zu behaltenden Definition von Helga Voigtländer angelangen.

2 Unser Weg in die Risikogesellschaft: Gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen

Lohnabbau, längere Arbeitszeiten, schlechtere Arbeitsbedingungen, Abbau von Sozialleistungen, Ausweitung von Zumutbarkeitsgrenzen, Umgehung von Tarifregelungen (vgl. Krafeld 2000: 27) sind nur wenige von vielen aufzuzählenden Explikationen, die den Wandel unserer Arbeitsgesellschaft und des Arbeitsmarktes, den Jugendliche vorfinden, so »auszeichnet«. Diese Aufzählung wird um weitere Gesichtspunkte ergänzt, die sich im Verlauf der Literaturanalyse als elementare Faktoren der Tertiärisierung erschlossen haben und im weiteren Verlauf der nächsten beiden Kapitel näher betrachtet werden:

- Globalisierung, Flexibilisierung und Technisierung,
- Rationalisierung,
- Arbeitslosigkeit trotz wirtschaftlichen Aufschwungs,
- Funktionsverlust der Schule,
- Veränderungen innerhalb der Organisationen in Hinblick auf Ausbildung,
- Höhere Anforderungen in Ausbildung und Beruf,
- Debatten um fehlende Schlüsselqualifikationen und »Ausbildungsreife« und
- Ausdifferenzierung der Ausbildungsberufe.

Bei der Betrachtung und Strukturierung der genannten Punkte und der Verwendung von Begrifflichkeiten, wie Arbeitsmarkt, Wachstum, Globalisierung oder Arbeitslosigkeit wird klar, dass eine Erörterung ohne angemessene wirtschaftliche Rahmung innerhalb dieses Kapitels nicht möglich ist. Die Berufsorientierung und Berufswahl ist eine äußerst individuelle Angelegenheit des Jugendlichen, wird aber durch jene ökonomische Gesichtspunkte (in)direkt beeinflusst. Aus diesem Grund wird in der weiteren Analyse zwischen »Äußeren Faktoren« und »Inneren Faktoren« unterschieden (eigene Separierung).

Äußere Faktoren sind in erster Linie bedeutende wirtschaftliche, politische und rechtliche Umstände, die die Ausbildung und spätere Erwerbsarbeit beeinflussen.

Jedoch muss berücksichtigt werden, dass ausgiebige Ausführungen hierzu den Rahmen der Arbeit sprengen und somit nur marginal betrachtet werden können. Innere Faktoren sind jene Aspekte, die nicht in erster Linie betriebswirtschaftlich oder politisch, sondern stärker sozialwissenschaftlich, pädagogisch und psychologisch erklärt werden sollten. Es handelt sich hierbei um Elemente, die stark auf individuelle Qualifikationen oder Schwierigkeiten abzielen, z.B. die zuvor beschriebene Arbeitsmarkteingliederung von Frauen. Da dem Beruf und der Wahl der Ausbildung große Individualität zugesprochen wird (vgl. Geßner 2002: 68), wird den inneren Faktoren mehr Bedeutung in der vorliegenden Arbeit eingeräumt, ohne die Gewichtung der äußeren Faktoren schmälern zu wollen.

Jugendliche sind, das zeigt die Aufzählung, heute allerlei Erwartungs-, Drucksituationen, Dauerbelastungen und Problemlagen ausgesetzt (vgl. Ferchhoff 2007: 281). Diese Belastungen oder Schwierigkeiten sollten wahrgenommen werden, um das Verständnis für gesellschaftliche Entwicklungen zu sensibilisieren und nicht nur mit individuellem Versagen zu erklären. Hinzu kommt, dass die Lebenssituation von Jugendlichen in der BRD regional erheblich variiert, was zur Folge hat, dass politische Maßnahmen der regionalen Entwicklung dienen müssen (vgl. Bertram 1996: 25). So kann sich bspw. der Arbeitsmarkt in verschiedenen Regionen unterschiedlich gestalten. Ein aktuelles Beispiel der *IHK Halle-Dessau* aus der *Zeitzer Zeitung* vom 19. Mai 2012 soll diesen Umstand verdeutlichen. Die IHK kommt für ihren Bereich zu dem Schluss, dass die Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden für Jugendliche selten besser standen, denn: Es gibt mehr freie Lehrstellen als Bewerber (vgl. Petasch 2012: 7). Doch »Ausbildungsreife«, Notendurchschnitt und Berufsorientierung waren bei den Bewerbern nur mangelhaft ausgeprägt. So konnten von 148 Unternehmen, knapp die Hälfte nicht alle ihre Ausbildungsplätze besetzen. Zwanzig Unternehmen lagen sogar keine Bewerbung vor (ebd.). Die jeweiligen regionalen Strukturen bedeuten aber auch, dass sich der Sachverhalt bei der IHK Sachsen (Leipzig, Chemnitz) oder Hessen (Fulda, Kassel. etc.) völlig anders darstellen kann. Ein weiterer Punkt für das Nichtvorliegen einer Bewerbung, kann an der Wahrnehmung der Ausbildung (Berufsbezeichnung) oder den Interessen des Berufswählers liegen. So ist paradoxerweise festzuhalten, dass:

Auf der einen Seite hohe Anforderungen an Jugendliche und teilweise Stigmatisierung aufgestellt werden, auf der anderen Seite aber keine Bewerber auf manche Ausbildungsstellen zu finden sind. Die Berufsbezeichnungen beeinflussen womöglich auch bei schwieriger oder unterschiedlicher Arbeitsmarktlage die Nachfrage oder führen dazu, dass einige Berufe von den Jugendlichen (trotz eventuell wachsenden Lehrstellenmangels) nicht wahrgenommen werden, da sie nicht mit den Vorstellungen übereinstimmen (vgl. Krewerth/Ulrich 2004: 8).

Die nächsten Unterpunkte sollen jede genannte gesellschaftliche Wandlung in ihrer Spezifikation genauer betrachten. Wesentliche Aussagen, z.B. über die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, oder erhöhte Anforderungen, hat Ulrich Beck bereits 1986 in seinem Buch *Risikogesellschaft* beschrieben.

2.1 Äußere Faktoren der Tertiärisierung

Die Tertiärisierung beschreibt den Strukturwandel der Arbeitswelt. Das heißt den Prozess vom Übergang der Industriegesellschaft zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft. Unter dem Begriff ist die Verschiebung vom primären über den sekundären zum tertiären Sektor zu verstehen. Dies führt zu einem funktionalen Berufswandel und zur Veränderung der Berufsstrukturen (vgl. Geßner 2002: 109ff.). Folgende ökonomische Veränderungen begleiten den Prozess unter anderem:

2.1.1 Globalisierung, Technisierung und Flexibilisierung

Alle drei Faktoren beeinflussen sich wechselseitig, da der Einsatz innovativer Technologie zu einem flexiblen Produktionsprozess führt und dadurch auf die Arbeitsorganisation einwirkt. Globalisierung und technischer Fortschritt haben zu einer erheblichen Steigung der Anforderungen in der Arbeitswelt geführt. Durch die daraus resultierende Differenzierung und Neuordnung von Berufsbildern sind auch die Ausbildungsprofile anspruchsvoller geworden (vgl. Neumann et al. 2010: 21/59).

Mit der Flexibilisierung im Allgemeinen geht zwangsläufig auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit (Vollzeit- sowie Teilzeitstellen) und Strukturierung des Produktionsprozesses einher. Der amerikanische Soziologe Richard Sennett sieht die Entstehung der flexiblen Arbeitszeiten mit dem Eintreten der Frau ins Berufsleben. Dieser Ein-

tritt erfolgte durch materielle Notwendigkeit oder resultierend aus persönlichen Gründen. Die gleitende Arbeitszeit ist in unserer vorherrschenden Arbeitsgesellschaft mittlerweile so stark vertreten, dass auch Männer unter flexibleren Zeitplänen arbeiten (vgl. Sennett 2010: 72ff.).

Dem Faktor Globalisierung wird zudem zugeschrieben, dass einfache Tätigkeiten verlagert werden können. Das heißt: Unternehmen können Teile ihrer arbeitsintensiven Aufgaben ins Ausland verlegen, da handelbare Güter mit hohem Anteil gering qualifizierten Personals erzeugt werden können. Dies birgt in Deutschland für eben diese Geringqualifizierten die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes, weil ihr Profil für die Unternehmen zunehmend an Bedeutung verliert (vgl. Neumann et al. 2010: 59f.). Besonders hart trifft es zudem Frauen. Sie verdienen in der Regel weniger als Männer und gelangen im Fall eines Arbeitsplatzverlustes schneller in die Grundsicherung des *SGB II* (vgl. Haas 2012: 18). Das Statistische Bundesamt ermittelte, dass knapp 46% der Frauen (2010) einen Teilzeitjob auf Grund familiärer Verpflichtungen nachgehen. In Europa beträgt der Durchschnitt lediglich 31% (ebd.).

2.1.2 Rationalisierung

Die Tertiärisierung hat in den hoch entwickelten Industrienationen einen tief greifenden Wandel bzgl. Arbeit und Beschäftigung zur Folge. Industrie- und Beschäftigungszweige fallen weg, Ausbildungskapazitäten werden reduziert, Arbeitszeiten immer flexibler und strukturelle Arbeitslosigkeit nehmen zu (vgl. Preiß 2003: 51). Konstante Arbeitsschichten werden immer seltener. Für Richard Sennett (2010: 72) „ist der Arbeitstag ein Mosaik von Menschen, die nach verschiedenen, individuellen Zeitplänen arbeiten“. Somit kann festgehalten werden: Durch Globalisierung, Flexibilisierung und Rationalisierung entstehen verschiedenste Arbeitsmärkte:

- Der relativ geschützte, betriebsinterne Arbeitsmarkt für eine qualifizierte Stammebelegschaft, aber auch
- Arbeitsmärkte für kurzfristige, ungeschützte und unqualifizierte Arbeit.

Selbst der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung schützt nicht vor instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Auch im weiteren Verlauf der Berufsbiografie, ist mit Unterbrechungen zu rechnen. Eine Zunahme von Übergangssituationen ist eine mögli-

che Folge (vgl. Köck 2010: 24). Die veränderten Anforderungen können zu Rückschlägen führen, wenn die Bewerbungsprozesse nicht den gewünschten Erfolg für das Individuum erbringen (vgl. Köck/Sailer 2010: 168). Wenn Jugendliche also sehr früh schon alternative Notlösungen oder Überbrückungen anvisieren, ist das nicht der Intention geschuldet, sich dem Erwerbsleben zu entziehen. Schon kurze Phasen der Arbeitslosigkeit hinterlassen deutliche Spuren beim Jugendlichen, wie Verunsicherung, Selbstzweifel, Resignation und Wut (vgl. Preiß 2003: 57-64). Bei der späteren Betrachtung des dritten Kapitels: *Fehlende Ausbildungsfähigkeit und Schlüsselqualifikationen: Tatsache oder nur Selektionskriterium?*, wird sich zeigen, dass diese genannten Spuren in der Gesellschaft sicherlich nicht gewollt und hilfreich sind. Die betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen treffen zudem meist Absolventen der unteren Abgänge des Bildungssystems, wie Haupt- oder Sonderschüler (vgl. Beck 1986: 229).

Rationalisierung ist daher letztlich eine Segmentierung des betrieblichen Sozialgefüges, da sie zu Gewinnern (Fachleute) und Verlierern (Arbeitskräfte, die wegen bestimmter Qualifikationen ausselektiert werden) führt (vgl. Geßner 2002: 112).

2.1.3 Korrelation zwischen positiver Konjunktur und Arbeitslosigkeit

Wirtschaftswachstum, so wurde angenommen, führt zu einem Abbau von Arbeitslosigkeit. In unserer heutigen industrialisierten Gesellschaft baut wirtschaftlicher Aufschwung mittlerweile keine Arbeitslosigkeit ab, sondern fördert sie vielmehr (vgl. Beck 1986: 229). Die großen Unternehmen vergrößern vielfach ihren Umsatz, doch gleichzeitig wird Personal abgebaut (ebd). Gewinne und Arbeitslosigkeit steigen scheinbar gleichzeitig. Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem stetigen Ungleichgewicht, was dazu führt, dass Angebot und Nachfrage stets in Bewegung sind (vgl. Krafeld 2000: 19ff. und vgl. Beck 1986: 229-239). Letztlich wirken die beschriebenen flexiblen, technisierten und globalisierten Umstände wie ein chemischer Katalysator, der den Prozess der ökonomischen Konjunktur beschleunigt.

Der Eintritt ins Arbeitsleben bringt somit viel Unsicherheit mit sich, der Jugendliche weiß nicht genau, was ihn erwartet, ob die Arbeit interessant, ob sie erfolgreich oder von Dauer ist (vgl. Winterhoff/Thielen 2010: 24).

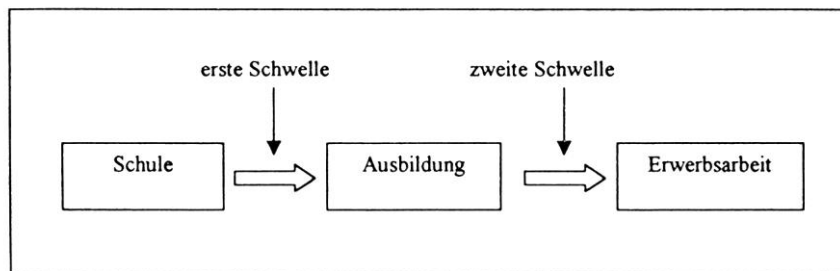
Die idealtypische Vorstellung, dass die Integration in die Arbeitsgesellschaft prinzipiell für jeden und zu jeder Zeit erreichbar ist, so vermag es zumindest unser bis heute gültiges Deutungsmuster der Erwerbsarbeit, ist somit nicht haltbar (vgl. Krafeld 2000: 9). So bezeichnen die Autoren Rainer Hübner und Bernd Ulrich in ihren Ausführungen zur „Arbeitslosigkeit als plurale Lebensform“ dieses Deutungsmuster zu Recht als „Illusionskartell“ (ebd). Denn: Waren berufliche Schwierigkeiten der Integration bisher auf sozial-, lernschwache oder ausländische Jugendliche konzentriert, beziehen sie sich heute auf einen weitaus größeren Teil der nachwachsenden Generation (vgl. Preiß 2003: 52).

Arbeitslosigkeit durch nicht gelungene Integration ist sicherlich eine der fatalsten Folgen für das Individuum und würde ausgiebiges Diskussionsmaterial für eine eigenständige Arbeit bieten. Aber zweifelsohne ist ein Leben ohne Erwerbsarbeit ein zentrales Gesellschaftsproblem. Doch das Betroffensein gilt in unserer Gesellschaft als individuelle Angelegenheit. Entscheidende Ursachen werden in individuellen Defiziten und Versagen festgehalten. Den Betroffenen wird oft eine Etikette, wie »nicht ausbildungsreif, nicht ausbildungswillig, sozial benachteiligt, verhaltensgestört, nicht belastungsfähig oder sprachdefizitär« angehaftet (vgl. Krafeld 2000: 28f.). Doch stellen diese Wortfetzen tatsächlich einzig und allein die Ursachen von Arbeitslosigkeit oder Schwierigkeiten im Übergang von Schule zu Ausbildung dar, oder sind sie nur „Selektionskriterien von Arbeitslosigkeit, die Einfluss darauf nehmen, wen es in der Konkurrenz um Ausbildungsplätzen eher trifft – und wen nicht so leicht“ (Krafeld 2000: 29). Dieser Aspekt soll später genauer im *Dritten Kapitel* untersucht werden. Zunächst soll mit den inneren Faktoren erörtert werden, auf welche Schwierigkeiten der Jugendliche beim Übergang in die Arbeitswelt stößt.

2.2 Innere Faktoren der Tertiärisierung

Der Strukturwandel der Arbeitswelt führt zu Konkurrenz um den Zugang in das berufliche Ausbildungssystem. Die Leidtragenden sind oft Jugendliche mit niedrigem oder keinem Schulabschluss, aber auch junge Frauen, Ausländerinnen und Ausländer. Die folgende Grafik (Abbildung 2) visualisiert die beiden zu überwindenden Schwellen ins Berufsleben für den Jugendlichen.

Abb. 2: Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt
(Geßner Thomas 2002, S. 36)



Die Übergänge gehen teilweise mit Brüchen in der Erwerbsbiografie einher und nicht selten stößt der Jugendliche auf Barrieren. So spricht man beim Übergang von Schule in die Ausbildung von der ersten Schwelle und im weiteren Verlauf, beim Weg ins eigentliche Berufsleben, von der zweiten Schwelle (vgl. Geßner 2002: 36ff.). Insbesondere dort wird es für viele Jugendliche schwer, den Übergang zu schaffen, da die Chancen auf einen Normaleinstieg in das Erwerbsleben tendenziell sinken, denn: Gesucht wird ein kompetenzreicher mit technischen, kaufmännischen und organisatorischen Qualifikationen ausgestatteter Arbeitnehmer. Flexibilität, Verantwortung, Planung und technisches Verständnis sind immer notwendiger (vgl. a.a.O.: 114). Gelingt der Übergang der Schwellen nicht, gelingt in der Regel auch das Lebenskonzept des Jugendlichen nicht. Ist gar kein Schulabschluss oder Ausbildung vorhanden, greift oftmals das Übergangssystem mit seinen Maßnahmen.

Die nachfolgenden Gründe für die Schwierigkeiten beim Übergang, ob in Ausbildung oder Erwerbsarbeit, können unterschiedlich sein und korrelieren zudem häufig.

2.2.1 Funktionsverlust der Schule

Die Institution Schule bildet den Ausgangspunkt beim Überwinden der ersten Schwelle – also von der Schule in die Ausbildung. Aufgabe des Bildungswesens einer Gesellschaft ist es, Menschen zu bilden, auszubilden, ihnen Qualifikationen und Kompetenzen beizubringen (vgl. Weymann 2003: 116). Tatsächlich verzeichnet die Schule jedoch einen Funktionsverlust im Bereitstellen von Umgangstechniken für die neuen Herausforderungen. Die Jugendlichen werden mit Kompetenzen ausgestattet, welche für die Bewältigung der alten (nicht so komplexen) Herausforderungen aus-

reichte (vgl. Krafeld 2000: 30). Andreas Schelten nennt als Beispiele für die Veränderung der Anforderungen von früher zu heute z.B., dass früher starre Arbeitszeiten und detailliert vorgegebene Arbeitspläne existierten. Heute jedoch flexible Arbeitszeiten, Absprache im Team und selbständige Planung der Arbeitsaufgaben vom Erwerbstätigen abverlangt werden (vgl. Schelten 1995: 267). Grundlegend ist, auf welche Art und Weise Jugendliche bei der Selbstorganisation ihrer Bemühungen, ihr Leben zu strukturieren durch Erziehungs- und Bildungsangebote unterstützt werden oder ob Sie mit allen Ungewissheiten sich selbst überlassen werden (vgl. Krafeld 2000: 37/61).

Das Schulsystem ist eine wichtige Zuweisungsinstanz für Berufs- und Lebenschancen geworden. Verkannt wird oft ein weiterer Punkt. Nämlich, dass das Bildungssystem zu einem Konstruktionselement der Berufspositionen geworden ist und damit zur gesellschaftlichen Ungleichheit führt. Mit dem Bildungssystem der BRD verbindet sich die Vorstellung, man könne mit Hilfe der Schulen planmäßig über die Entwicklung der jungen Leute verfügen, wonach der Staat nur die Bildungsziele und die schulorganisatorischen Mittel festlegen muss (vgl. Lenhardt 2003, S. 317ff.).

Wenn man das Förderale System im Hinterkopf behält, entwickeln sich Schule und Bildung aber nicht nach dieser Vorstellung. Nach *Artikel 30 GG*, indem die Funktion der Länder geklärt wird, ist Bildung Angelegenheit der Bundesländer. Sie legen unter anderem Anforderungen oder Schuldauer fest. Die Unterschiedlichkeit führt wiederum zu sehr differenzierten Kompetenzen und Möglichkeiten der Jugendlichen beim Übergang in die Ausbildung. Erschwerend ist zu betrachten, dass bedenkliche oder mangelhafte Entwicklungen in der Sozialisationsinstanz Schule, durch Senkung der Anforderungen oder des Notenspiegels, noch vertuscht werden konnten. Im beruflichen Alltag ist dies nicht möglich. Die Anforderungen sind kaum veränderbar, sondern verschieben sich eher noch nach oben. Technische Zusammenhänge werden immer komplexer (vgl. Winterhoff/Thielen 2010: 17).

2.2.2 Veränderungen innerhalb der Organisation

Die erhöhten Anforderungen an Auszubildende oder Angestellte einer Organisation gehen eng mit innerbetrieblichen Wandlungsprozessen einher. Die Ausbildung ist weitaus komplexer geworden. Betriebliches Lernen wird oft nicht nur durch Anforderungen des Lernfeldes, also den Inhalten, definiert, organisiert und strukturiert, sondern durch die Komplexität des Funktionsfeldes. Die gesamte Organisation und die Arbeit in der Gruppe rücken immer stärker in den Vordergrund. Die technische Entwicklung führt des Weiteren dazu, dass die Arbeitswelt immer häufiger erweiterte Qualifikationen an die in ihr Tätigen stellt (vgl. Arnold 1995: 30f.). Rolf Arnold (1995: 34) kommt zu dem Fazit:

„(...), es ist vielmehr die Organisation selbst, die ihre Flexibilität lernend entwickeln können muß. Diese setzt jedoch voraus, daß sich auch die in ihr tätigen Menschen selbst entwickeln können. Die Selbstorganisationsfähigkeit des Unternehmens setzt die Selbstorganisationsfähigkeit ihrer Mitarbeiter voraus (...).“

Steffen Großkopf ergänzt in der *Zeitschrift für Sozialpädagogik* (2012: 15) dieses Zitat indem er das selbstständige Arbeiten anspricht, welches heute vermutlich, trotz sprachlicher Äquivalenz der Wortwahl, etwas Anspruchsvolleres meint als noch vor 30 Jahren. Das könnte bedeuten, dass Jugendliche Früher nicht mehr konnten, sondern heute mehr können müssen. Fehlende Selbstorganisation und selbständiges Arbeiten wird von vielen Betrieben bei ihren Auszubildenden bemängelt. Wolfgang Lempert nimmt hier neben den Auszubildenden auch die Organisation in die Pflicht. Es sollte in der betrieblichen Situation darum gehen, Professionalisierung von beruflichen Tätigkeiten zu ermöglichen in dem Beschäftigte eine erhöhte Selbstkontrolle und Verantwortlichkeit zuwächst (vgl. Hartmann 1994: 430f.).

Die Erlangung dieser Schlüsselqualifikationen sollte also ein Prozess zwischen Ausbilder und Auszubildenden oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein. Dies setzt folgende Aspekte innerhalb der Organisation voraus:

- Jeder Einzelne als Person respektiert wird,
- Konflikte offen besprochen werden,
- Partizipation eingeübt wird

- und zunehmend komplexe, soziale Pflichten übertragen und übernommen werden, sodass eine Überforderung oder Demotivation weniger Nährboden bekommen (vgl. Hartmann 1994: 430f.).

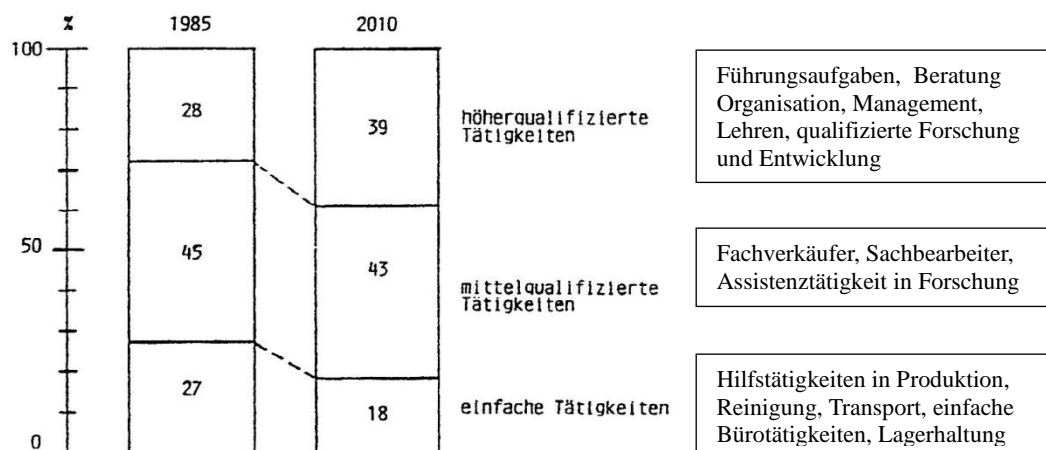
Würde dieser Prozess im Großen und Ganzen reibungslos von statten gehen, würde es die Diskussionen um »Ausbildungsfähigkeit/Ausbildungsreife«, »unvorhandene Schlüsselqualifikationen« und den daraus folgenden differenzierenden Ansprüchen vermutlich nicht geben. Höhere Anforderungen bedeuten letztlich, dass Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten immer weniger benötigt oder sogar ins Ausland ausgelagert werden (*siehe 2.1.1 Globalisierung*).

2.2.3 Höhere Anforderungen in Ausbildung und Beruf

Die Abbildung 3 zeigt den Wandel der Anforderungsprofile in Hinblick auf einfache, mittel- und höher qualifizierte Tätigkeiten in den Jahren von 1985 bis 2010. Beide Jahresdaten sind im historischen Kontext der ökonomischen Umstrukturierung des Arbeitsmarktes sehr signifikant. Im Jahr 1985 befanden wir uns in einer produzierenden Industriegesellschaft. Ein viertel Jahrhundert später sind wir in einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft angekommen.

Abb. 3: Erwerbstätige nach unterschiedlichen Anforderungsprofilen der Tätigkeiten 1985 und 2010

(Schelten Andreas 1995, S. 271)



Deutlich erkennbar ist, dass sich, in der jetzt vorherrschenden Wissensgesellschaft, die Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten verringern und die höher qualifizierten Arbeiten immer mehr steigen. Die Anforderungsprofile der mittel qualifizierenden Tätigkeiten sind, im Vergleich zum Jahr 1985, nahezu stabil geblieben. Die konkreten qualifikatorischen Auswirkungen der technischen und produktiven Veränderungen können an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen deutlich differenziert zutage treten (vgl. Schelten 1995: 271). Der umstrukturierte und wechselnde Produktionsprozess lässt demzufolge keine festen Berufe mehr zu und stellt erhöhte Anforderungen, denen auch die Ausbildung gerecht werden muss. Folglich nimmt die praktische Einübung von Fertigkeiten ab und die Schulung von theoretischen Kenntnissen nimmt zu. So muss der Ausbildung ein relativ gesonderter Raum neben der Produktion eingerichtet werden, um nötige Kenntnisse zu erlangen (vgl. Hartmann 1994: 404f.).

Im Hinblick des Wandels zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft und der späteren Erwerbsbiografie des Individuums sollte die Berufsausbildung von (benachteiligten) Jugendlichen immer auf die komplette Facharbeiter-, Gesellen-, oder Fachangestelltenqualifikation abzielen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Wege dorthin flexibel, stufenartig, differenziert und individualisiert gestaltet werden. Verlängerungsmodelle oder Modularisierung könnten einen Schlüssel zu dieser Umstrukturierung darstellen (vgl. Pütz 2003: 117f.). Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln bestätigt, dass eine erhöhte Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften vorhanden ist. Die Wirtschaftsforscher lesen dies ebenfalls an der Veränderung der Qualifikationsstruktur ab. 1996 hatten 70% der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen einen beruflichen Bildungsabschluss oder Hochschulabschluss. Im Jahr 2005 lag der Wert bereits bei 78%. Somit sank auch der Anteil der Beschäftigten ohne diese Abschlüsse (vgl. Neumann et al. 2010: 59). Daraus könnte geschlossen werden, dass die Jugendlichen sich womöglich immer stärker den Anforderungen anpassen. Durch die bereits analysierten äußeren Faktoren, werden die erhöhten Qualifikationsanforderungen stark beeinflusst und beschleunigt.

So kann Helmut Pütz in seiner Forderung nach kompletter Ausbildungsqualifikation nur bestätigt werden. Dennoch bleibt kritisch zu betrachten, dass die genannten Optionen zur Veränderung in der Ausbildung (Verlängerung und Modularisierung) den

Auszubildenden mit seinen vorhandenen Ressourcen zwar stärker in den Fokus rücken, aber nur unzureichend die gesetzliche Rahmung unseres vorherrschenden Ausbildungssystems berücksichtigen, wie in *Kapitel Vier* noch erörtert werden wird.

2.2.4 Flexibilisierung

Die Flexibilisierung wurde bereits im wirtschaftlichen Verständnis untersucht. Sie ist aber ebenso wichtig bei der Betrachtung der individuellen inneren Faktoren, da sie, nimmt man den Gedanken von Adam Smith auf, darauf abzielt, dem Individuum mehr Freiheit bei der Lebensgestaltung zu geben. Im Arbeitsleben meint Flexibilität tatsächlich etwas anderes. Richard Sennett (2010: 10) führt in seinem Buch *Der flexible Mensch* aus:

„Karriere zum Beispiel bedeutet ursprünglich eine Straße für Kutschen, und als das Wort schließlich auf die Arbeit angewandt wurde, meinte es eine lebenslange Kanalisierung für die ökonomischen Anstrengungen des einzelnen. Der flexible Kapitalismus hat die gerade Straße der Karriere verlegt, er verschiebt Angestellte immer wieder abrupt (...). Die Menschen verrichten Arbeit wie Klumpen, mal hier, mal da“.

Das heißt: Von den Arbeitnehmern wird verlangt, sich anpassungsfähig zu verhalten, auf Veränderungen innerhalb der Organisation offen zu reagieren und keine Scheu vor Risiken zu haben. Flexibilität verändert die Bedeutung der Arbeit, der damit einhergehenden Begrifflichkeiten und das Individuum grundlegend. Die Frage: „Wie gehe ich mit Flexibilität um?“, ist eine der entscheidenden persönlichen Fragen (vgl. a.a.O.:10). Die Bedeutung der Frage resultiert aus dem Gebrauch des Wortes in unserer modernen Gesellschaft. Flexibilität ist zu einem „Machtsystem“ erwachsen (vgl. a.a.O.: 59). Diskontinuierlicher Umbau von Institutionen, flexible Spezialisierung der Produktion und Konzentration der Macht ohne Zentralisierung sind elementar für die Flexibilität als Machtsystem (ebd.). Der letztgenannte Punkt (Konzentration der Macht ohne Zentralisierung) bezieht sich auf Arbeitnehmer, welche auf den niedrigen Ebenen der Unternehmen tätig sind. Ihnen wird vorgegeben im Zuge der Flexibilisierung mehr Kontrolle über ihr eigenes Handeln zu erhalten. Das Ablassen von starrer Struktur soll gewissermaßen ein Sinnbild für Freiheit im Arbeitsprozess sein. Realistisch betrachtet, handelt es sich jedoch um eine Methode, bei der Befehle,

wie Gewinn- und Produktionsvorgaben, innerhalb einer Struktur übermittelt werden, die nicht mehr so klar wie eine Pyramide hierarchisiert ist. Der Arbeitnehmer erhält, auf Grund des Bestehens von Vorgaben, keineswegs mehr Kontrolle über den eigentlichen Arbeitsprozess. Die ersten beiden genannten Punkte sind an anderen Stellen des Kapitels schon beleuchtet worden. Insbesondere sind hier die Veränderungen in der Organisation zu nennen (vgl. Sennett 2010: 69ff.).

Außerdem geht Flexibilität mit einem Wandel der Arbeitszeiten einher. Dieser Umstand trifft Jugendliche spätestens beim Übergang der zweiten Schwelle. Erschwerend kommt hinzu, dass eine abgeschlossene Ausbildung keine Garantie für das Überwinden der Schwellen ist, denn der Wandel von der Vollzeitbeschäftigung zum Teilzeit-, Zeit- und Leiharbeitsplatz muss beachtet werden (vgl. Beck 1986: 234). Die individualisierte Lebensführung hängt eng mit dem jeweiligen Arbeitsplatz zusammen. Ein aktueller Beitrag aus den Printmedien (SZ vom 14. März 2012) verdeutlicht, wie schnell die Tertiärisierung voran schreitet und welche Folgen sie, im Anbetracht der gesellschaftlichen Veränderungen, für das Individuum haben kann.

Das *Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen* kommt in einer Studie (12.000 Befragungen) zu dem Schluss, dass eine Anstellung in Vollzeit nicht zwangsläufig materielle Ungezwungenheit zur Folge hat. Acht Millionen Menschen müssen mit einem Niedriglohn von weniger als 9,15 Euro brutto/Stunde auskommen. Im Zeitraum von 1995 und 2010 ist ein Zuwachs von 2,3 Millionen ersichtlich. Dies bedeutet, dass ein Viertel der Beschäftigten (23%) im Niedriglohnsektor tätig ist. Knapp jeder zweite niedrig bezahlte Erwerbstätige ist in Vollzeit eingestellt. Das Institut berechnete 800.000 Beschäftigte, die weniger als sechs Euro verdienen können (Monatslohn unter 1000 Euro brutto). Berücksichtigt wurden bei dieser Studie erstmals auch Schüler, Studenten und Rentner, was die Gesamtzahl um knapp eine halbe Million erhöht. Beschäftigte mit einem Minijob auf 400-Euro-Basis und die unter 25 Jährigen, die befristet eingestellt oder ohne Ausbildung sind, nehmen demnach einen nicht unerheblichen Teil der Niedriglohnbeschäftigten ein. Auffällig ist ebenfalls, dass gerade in den alten Bundesländern, ein starker Anstieg von Niedriglohn in den letzten 15 Jahren zu verzeichnen ist (vgl. Öchsner 2012a: 1).

Weitere Gründe liegen möglicherweise aber auch in der Prioritätenverschiebung von Arbeit und Freizeit. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit ist durchaus ein Faktor für die Berufswahl Jugendlicher (vgl. Buschbeck/Krewerth 2004: 77). Die Wirtschaftlichkeitsbestrebungen der Unternehmungen, wie an späterer Stelle noch erörtert wird, dürfen natürlich nicht unbeachtet bleiben.

2.3 Flexibilisierung und Arbeitslosigkeit gegenüber Lebenskonzept Jugendlicher

Bei dieser Betrachtung gelangen wir wieder ein Stück weit zurück zur Beschreibung der Lebensphase Jugend. Die Gründe für die Veränderungen in der Jugendphase lagen unter anderem in der Ausdifferenzierung der Berufe, den immer größer werdenden Anforderungen in Ausbildung und Beruf und die späte oder unsichere ökonomische Autonomie des Jugendlichen. Gerade der letzte Punkt steht m.E. in erheblichen Kontext der Arbeitslosigkeit oder zumindest der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Albert et al. (2010:41) schreiben diesbezüglich in der *Shell-Jugendstudie*:

„Durch die ökonomische Umstrukturierung von einer produzierenden Industrie- zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft hat sich der Bedarf an akademisch ausgebildeten Arbeitskräften erhöht. Zugleich sind die Anforderungen in den nichtakademischen Berufen gestiegen. Die im Rahmen der Globalisierung stattfindende Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und die damit einhergehende Zunahme an unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, werden zudem maßgeblich von Berufseinsteigern getragen. Die ersten zehn bis fünfzehn Jahre des Erwerbslebens sind in steigenden Maße von befristeten Verträgen, temporärer Arbeitslosigkeit, Teilzeitjobs und Mehrfachjobs geprägt, und zwar quer durch alle Bildungsschichten“.

Eine autonome Lebensführung, unabhängig vom Elternhaus, ist in Anbetracht dieses Zitates und der vorherrschenden Realität nur schwer möglich. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes nach Beck und Sennett und die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse, welche die Schell-Studie von 2010 aufweisen, werden auch erkennbar anhand der Entwicklung des Ausbildungssystems. Das *vierte Kapitel* dieser Arbeit wird unter anderem das Übergangssystem neben dem Dualen System beschreiben. Früher Instrument einer konjunkturellen Krisenintervention und konzipiert für klassische

Problemgruppen, sind die Anforderungen an Integrationsmaßnahmen des Übergangssystems, in Hinblick auf den immer mehr steigenden Arbeitsplatzabbau, immer stärker geworden (vgl. Preiß 2003: 62).

Es muss festgehalten werden, dass auf Grund der Veränderungen die Lebensrealität Jugendlicher, ein Leben mit Erwerbsarbeit zu führen, heute nicht mehr selbstverständlich ist. Tendenziell muss eine Differenz zwischen Lebenskonzept und Lebensrealität bestätigt werden. Ersteres besagt, dass Erwerbsarbeit unersetzliche Grundlage und Voraussetzung für ein gelingendes Leben ist. Die Lebensrealität zeigt aber, dass diese Basis immer öfter fehlt oder zum Teil für viele Jugendliche gar nicht erreichbar scheint. Hier liegt ein großer Unterschied zu älteren Menschen, die lange ihren Platz, Akzeptanz und Bestätigung im Erwerbsleben gefunden hatten. Es ist schwer zu sagen, wer der beiden Betroffenen es schwerer hat, mit Erwerbslosigkeit zurechtzukommen (vgl. Krafeld 2000: 11), dennoch sollen in erster Linie ausschließlich die Jugendlichen betrachtet werden, da Sie sich in einer besonderen Phase der Identitätsfindung zu der Gesellschaft und der eigenen Person befinden.

2.4 Gesellschaftliche Veränderungen: Ein Fazit

Köck (2010: 23) spricht davon, dass die Arbeits- und Wirtschaftswelt als Summe aller menschlichen Handlungen und aller materiellen Einrichtungen aufgefasst werden kann. Für ihn gehen mit dieser Wirtschaftswelt die unmittelbare und mittelbare Befriedigung der Bedürfnisse von den Mitgliedern einher. Hier kann eine Parallele zu dem von Krafeld beschriebenen Lebenskonzept von Jugendlichen gezeichnet werden. Globalisierung, Technisierung, Flexibilisierung und Rationalisierung sind Faktoren, welche die Mitglieder in der Arbeitswelt vor enorme Anforderungen stellt. Zu nennen ist eine starke Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse bis hin zur Erwerbslosigkeit. Die Erhöhung des Produktionswachstums in der BRD führt nicht zum Wachstum des Faktors Arbeit.

Zu begründen ist dies in einer Vielzahl von strukturellen und wirtschaftlichen Ursachen (vgl. Geßner 2002: 117f.), welche zum großen Teil im Kapitel beschrieben wurden. Hinzu kommen die Veränderungen in der Organisation.

Einfache Tätigkeiten nehmen ab, der Bedarf hoch qualifizierten Personals nimmt zu. Handlungskompetenzen werden vorausgesetzt, doch die Schule ist nicht in der Lage, die Absolventen mit den nötigen Fähigkeiten für den Übergang an erster Schwelle des Arbeitsmarktes auszurüsten. Ein Scheitern von Jugendlichen beim Übergang in eine Ausbildung wird gesellschaftlich zumeist mit individuellen Defiziten und Versagen abgetan. Abschließend kann, nach Köck (2010: 23), festgehalten werden:

„Seinen Platz in dieser Arbeits- und Wirtschaftswelt zu finden, bedeutet für den Jugendlichen die Auseinandersetzung mit einem Bereich, dessen Gesetzmäßigkeiten sich nur bedingt unmittelbar aus der privaten Handlungssphäre erschließen. (...), die dahinter liegenden globalen, wirtschaftlichen Prozesse, die politischen Vorgänge, rechtlichen Regelungen oder psychologischen Effekte bleiben oftmals unklar“.

Das heißt: Die Korrelation von äußeren und inneren Einflussfaktoren macht es dem Jugendlichen schwerer, sein Lebenskonzept zu verwirklichen, denn die Erwerbsbiografie junger Erwachsener ist nicht selten durch Diskontinuität gekennzeichnet. Diese Lebensrealität in seiner vollen Tragweite bleibt dem Jugendlichen aber oft unklar.

3 »Ausbildungsfähigkeit« und Schlüsselqualifikationen: Selektionskriterium oder Tatsache

Der Begriff »Ausbildungsfähigkeit« von jungen Menschen ist zu einem gesellschaftlichen Punkt der Diskussion erwachsen. Doch was ist dran an der Behauptung Jugendlichen würde es immer schwieriger gelingen, eine Ausbildungs- oder Berufseignung zu erlangen? Nicht selten hört man stammtischähnliche Argumente wie: „So etwas gab es doch früher nicht (...)“. So niedrigschwellig diese Erklärung auch sein mag, sie enthält dennoch einen tiefgründigen Aspekt. Die Behauptung deutet darauf hin, dass sich vieles oder vielleicht sogar alles um uns herum verändert hat, dass wir uns in einer sich ständig wandelnden Gesellschaft befinden. So ist es nur nachvollziehbar, dass die Menschen glauben, ihre gerade andauernde Gegenwart ist eine der radikalsten Veränderungen. Das Resultat ist die Herstellung einer Differenz zu einer retrospektiv anders erscheinenden Zeit – dem Früher (vgl. Großkopf 2012: 4f.). Im vorangegangenen Kapitel wurden die Veränderungen innerhalb der Gesellschaft bereits ausgeführt. Aufgabe des nun folgenden Komplexes soll es sein, zu untersuchen inwieweit den Jugendlichen »Ausbildungsfähigkeit« oder Schlüsselqualifikationen abgesprochen werden können. Auch hier ist es wichtig, die in *Kapitel Eins* beschriebenen Merkmale der Jugend nicht außer Acht zu lassen. Die Veränderung der Einsatzfaktoren, Produktionsmittel und Arbeitskraft, die den wesentlichen Hauptbestandteil der Wertschöpfung ausmachen, sind zum großen Teil verantwortlich für die entbrannte Diskussion um Schlüsselkompetenzen (vgl. Hartmann 1994: 458f.). Einfach ausgedrückt heißt das: Das Verhältnis der Faktoreinsatzmengen ist substanziell für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Qualifiziertes Personal leistet, betriebswirtschaftlich gesehen, einen höheren Mehrwert.

3.1 Die Unternehmen bei der Bewerberauswahl

Bei der Berücksichtigung der Faktoreinsatzmengen, ist aus unternehmerischer Sicht zu verstehen, dass es bei der Auswahl der Bewerber einzig um die Erfolgseinschätzung geht. Das Zusprechen vom Erlernen der nötigen Kompetenzen ist ein maßgebliches Selektionskriterium (vgl. Köck/Sailer 2010: 170).

Die Personalabteilungen der Ausbildungsbetriebe nehmen zunehmend stärker eine Statuszuweisende Funktion ein. Sie prüfen immer ausgefeilter, wen sie bereit sind auszubilden. Maßgeblich sind hier persönlichkeitsbezogene Faktoren wie soziale Herkunft, Geschlecht, Bewerbungsverhalten, berufliche Wertorientierung, Aufstiegsdenken und Konsumorientierung (vgl. Raab 1996: 76f.). So war am 07. März 2012 in der SZ zu lesen, dass die Ausbildungsquote von ausländischen Jugendlichen nur halb so hoch ist, wie bei deutschen Jugendlichen. Interessant ist, dass der schwere Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Jugendliche trotz gleichen schulischen Voraussetzungen ebenfalls vorhanden ist. Grund sind unter anderem die Selektionsprozesse der Betriebe. Das heißt: Herkunft (und soziale Schicht) können die Chance auf eine Ausbildungsstelle verschlechtern (vgl. Öchsner 2010b: 21). Die großen Ausbildungsbetriebe vertrauen bei der Bewerberauswahl verstärkt professionellen Personals. Der Bewerber jedoch muss auf die erlangten Kompetenzen in der Schule oder eigenen Erfahrungen in der Arbeitswelt zurückgreifen (vgl. Köck/Sailer 2010: 168). Ebenso wichtig ist letztlich auch die Frage nach »Ausbildungsreife« und Schlüsselqualifikationen. Wenn Jugendliche die Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht oder nur ungenügend erwerben, hat dies auf kurze oder längere Sicht Nachteile für das Individuum und die gesamte Gesellschaft (vgl. Neumann et al. 2010: 60).

3.2 Von der »Ausbildungsfähigkeit« zur »Ausbildungsreife«

Die Einführung in das Kapitel hat gezeigt, dass der Begriff Ausbildungsfähigkeit sich in vielen Köpfen der Gesellschaft in den letzten 20 Jahren manifestiert hat (vgl. Großkopf 2012: 9). Hierbei ist festzuhalten, dass fehlende »Ausbildungsfähigkeit« in gewissen Maßen mit »Ausbildungsunfähigkeit« gleichzusetzen ist. Das heißt: Begabung, Tüchtigkeit, Eignung und Können, was für Fähigkeit steht, wird dem Jugendlichen, allgemein gesprochen, aberkannt. Ein Signal setzte die *Bundesagentur für Arbeit*. Sie verwendet in ihrer Tätigkeit mit den Klienten und darüber hinaus den Terminus »Ausbildungsreife«. Dieser Begriff impliziert, so die Agentur, dass durch die persönliche Entwicklung, die geforderte Reife noch erlangt werden könne (vgl. Großkopf 2012: 9).

Eine durchaus positive Überlegung, die Stigmatisierungen vorbeugen könnte. Doch der Gedanke kann auch zur idealtypischen Normvorstellung werden. Wilfried Ferchhoff (2007: 267) äußert sich sinngemäß, dass Reifegrade oder Phasen in der menschlichen Entwicklung zwar verführerisch und vereinfachend sind, aber auch irreführend sein können, da oft die gesamte Tragweite durch bestimmte Bedingungen nicht zur Betrachtung kommen. So muss verdeutlicht werden, dass Misserfolge letztlich nicht an gesellschaftlichen Ursachen festgemacht, sondern als individuelles Versagen erklärt und auf die verschiedenen Sozialisationsverläufe zurückgeführt werden (vgl. Krafeld 2000: 12). Folgende Merkmale sind für die Ausbildungsreife nach dem *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)* maßgeblich: Höflichkeit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Beherrschung der Grundrechenarten, Lesen, Schreiben, Fähigkeit zur Selbstkritik und Anerkennung hierarchischer Strukturen (vgl. Winterhoff/Thielen 2010: 52).

Mangelnde Ausbildungsreife ist ein oft angeführter Grund der Unternehmen, das Lehrstellen nicht besetzt werden (vgl. a.a.O., 2010: 33), wie auch die im *Kapitel Zwei* angeführte Befragung der *IHK Halle-Dessau* ergab. Auf Grund ihrer geringeren Produktivität können Jugendliche ohne Ausbildungsreife nicht, wie andere Jugendliche, zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen. Dem Unternehmen entstehen dadurch gleich hohe oder höhere Kosten bei der Ausbildung. Damit wird logischerweise auf die Einstellung benachteiligter Jugendlicher verzichtet. Letztlich aus Angst vor Überforderung und Nichtsicherung des Ausbildungserfolges. Ein mögliches Beispiel ist das Verstehende Lesen. Durch Defizite in der Beherrschung dieser Kulturtechnik ist der Auszubildende schwerer in der Lage, sich selbständig Wissen durch das Lesen von Texten anzueignen (vgl. Neumann et al., 2010: 19f.).

Eine weitere kontroverse Debatte wird um die fehlenden Schlüsselqualifikationen ausgefochten. Viele Betriebe klagen immer häufiger über den Mangel von Fertigkeiten, die eng mit Ausbildungsreife einhergehen (vgl. Petasch 2012: 7). Im weiteren Verlauf soll ausgeführt werden, welchen speziellen Platz Schlüsselqualifikationen in Ausbildung und Beruf einnehmen.

3.3 Ohne Schlüsselqualifikationen Schwierigkeiten im Beruf

Der Begriff der Schlüsselqualifikationen ist in unserer Gesellschaft omnipotent, ob in der Erwerbsarbeit, Gesprächen beim Arbeitsamt, Vorstellungsgesprächen oder der Bildungsforschung. Letztere hat diesbezüglich eine Bereicherung der Themengebiete zur Folge. Walter Dürr (1995: 7) nennt solche Ausdrücke »Attraktoren«, die Wirkung zeigen. Die Ausbildungsfähigkeit- oder Reife muss m.E. ebenfalls mit einbezogen werden. Jedoch führt der Effekt solcher Begriffe leider nicht unbedingt zu neuen Fragestellungen und noch weniger zu veränderten Wahrnehmungsweisen (ebd.). Somit sprechen einige Autoren von »Platzhalterfunktion« innerhalb der Arbeitswelt, wenn jene Begriffe verwendet werden (vgl. Witthaus 1996: 117 zit. nach Wittwer). Bei der Forderung nach Schlüsselqualifikationen wird von einer Verschleierung von Prognosedefiziten und Prognoseersatz gesprochen (vgl. Krafeld 2000: 39).

Beschäftigt man sich jedoch mit den Merkmalen von „extrafunktionalen Qualifikationen“ (Schelten 1995: 267), wird nachvollziehbar, dass es ohne diese Fertigkeiten nicht möglich ist, in der Ausbildung und dem Beruf Fuß zu fassen. Sie gewinnen auf Grund des produktiven Wandels an Bedeutung (vgl. Schelten 1995: 267f.).

Unter Schlüsselqualifikationen ist im Allgemeinen

- Abstraktes, theoretisches und planerisches Denken,
- Teamarbeit,
- Kreativität und
- Kommunikationsfähigkeit zu verstehen (vgl. a.a.O.: 267).

Schelten unterscheidet Schlüsselqualifikationen des Weiteren nach geringer, mittlerer und hoher Reichweite (vgl. a.a.O.: 279). Schlüsselqualifikationen geringer Reichweite sind fachspezifisch und monoberuflich zu betrachten. Ein Beispiel wären die besonderen Rechtskenntnisse eines Verwaltungsfachangestellten. Die mittlere Reichweite betrifft Kenntnisse, die einem ganzen Berufsfeld eigen sind (ebd.). Als eigentliche Schlüsselqualifikationen, werden die Anforderungen mit hoher Reichweite bezeichnet. Es handelt sich um grundlegende materielle Kenntnisse im Beruf, welche aber auf verwandte Gebiete übertragen werden können (vgl. Schelten 1995: 279).

Die Basis wird aber stets die Fertigkeiten geringer und mittlerer Reichweite darstellen, denn nur so ist ein Verständnis der komplexen Fertigkeiten höherer Reichweite zu verstehen (vgl. Schelten 1995: 281f.). Neben Schlüsselqualifikationen materieller Art, treten Schlüsselqualifikationen sozialer, personaler und formaler Art. Gefragt sind vor allem formale Schlüsselqualifikationen im kognitiven Bereich (Transferfähigkeit, also die beschriebene Übertragung auf verwandte Gebiete), wie auch Fertigkeiten und Fähigkeiten sozialer und personaler Art (vgl. a.a.O.: 282), die in der aufgeführten Tabelle vereinfacht dargestellt werden sollen.

Abb. 4: Differenzierung der Schlüsselqualifikationen (SQ) mit den verschiedenen Merkmalsausprägungen

(Eigene Darstellung, in Anlehnung an Schelten 1995: 279-281)

**Materielle SQ (gering und mittel) → Materielle SQ (hoch) →
Formale SQ, Personale SQ, Soziale SQ**
(Reichweite (→) der Schlüsselqualifikationen nimmt immer mehr zu)

Materielle hohe SQ	formale Merkmale	personale Merkmale	soziale Merkmale
	selbstständige Denk- und Lernbefähigung	Genauigkeit	Kommunikationsfähigkeit
	Fähigkeit zur Problemlösung	Zuverlässigkeit	Aufrichtigkeit
	Beurteilungsvermögen	Pflichtbewusstsein	Toleranz
	Gefühl für Material- und Werkzeugbehandlung	Kritikfähigkeit	Kooperationsbereitschaft
	Transferfähigkeit	Selbstvertrauen	Teamgeist

Exemplarisch für den Verwaltungsangestellten (bezogen auf die Tabelle) könnte das bedeuten, dass Rechtskenntnisse und der Umgang mit Gesetzestexten die Basis seiner Arbeit bilden. Die juristischen Veränderungen verlangen jedoch eine Transferfähigkeit (formal) von ihm, aber auch personale Fähigkeiten, wie Gewissenhaftigkeit und Verantwortungsbewusstsein, z.B. im Aneignen der nötigen Veränderungen. Dies setzt bspw. auch Kommunikationsfähigkeit voraus, wenn sich innerhalb des Teams beraten wird. Festzuhalten ist, dass hohe materielle Schlüsselqualifikationen und Schlüsselqualifikationen sozialer, personaler und formaler Art im Zuge des produkti-

ven Wandels, anders wie die materiellen geringen und mittleren Schlüsselqualifikationen, nicht veralten (vgl. Schelten 1995: 281). Daraus folgt: Der Verwaltungsangestellte lernt in der Ausbildung das „rechtliche Jetzt“, welches sich jederzeit verändern kann. Der Umgang mit den Veränderungen bleibt aber bestehen und setzt die Handlungsfähigkeit mit den beschriebenen materiellen (hohe Reichweite), personalen, sozialen und formalen Schlüsselqualifikationen voraus.

3.4 Fazit und Ausblick: Eine Positionierung

Die Qualifikation der Menschen bildet einen wichtigen Schlüssel zur Bereitstellung eines einheitlichen Produktionskonzeptes. Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit und technisches Verständnis der Mitarbeiter steigern auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Diese Konkurrenzfähigkeit ist ein Indiz dafür, dass immer häufiger veränderte und vermehrte Qualifikationsbedürfnisse an die Mitarbeiter und damit auch Lehrlinge herangetragen werden (vgl. Schelten 1995: 15, 260). Die Anforderung heute lautet: Lernen des Lernens. Das heißt: Die Aufgabenstellung ist auf die Exemplarität der Problemlösung ausgerichtet, denn Kommunikation und gemeinsames Lösen von Problemen rückt in den Vordergrund (vgl. Hartmann 1994: 494).

Zusammenfassend muss gesagt werden, dass die Arbeit direkt am Werkstoff rückläufig ist. Planung, Vorbereitung, Überwachung, Instandhaltung, also indirekte Arbeit, nehmen immer mehr zu. Arbeitsvorgänge werden dadurch immer abstrakter und weniger erlebbar (vgl. Schelten 1995: 266, 276). Das bedeutet, dass Schlüsselqualifikationen, die eigene Arbeitsorganisation (z.B. planerisches Denken oder Teamarbeit) und Technisierung korrelieren (vgl. Schelten 1995: 267-273).

Wenngleich die Umbenennung zur Ausbildungsreife ehrenwert ist und das Individuum dadurch in seinem Entwicklungsprozess stärker wahrgenommen wird, lässt sich nicht verschweigen, dass die menschliche Individualität z.B. nicht zu vergleichen mit einem nachreifenden Apfel ist. Der jugendliche Auszubildende stellt kein »Produkt«, sondern eine Existenz dar, der in der komplexen Phase der Jugend eine Begleitung benötigt.

Gleiches gilt für die Schlüsselqualifikationen. Sie sind keine bloßen Selektionskriterien von Ausbildungsbetrieben. Schule, Betriebe und andere Professionen sind hier, ebenso wie der Auszubildende, mit in der Pflicht, das Individuum bei der Aneignung von Reife und Qualifikation zu unterstützen und zu motivieren. Vorhandene Stärken Jugendlicher müssen in den Mittelpunkt gestellt werden. Nicht die scheinbaren oder realen Defizite. Der Schlüssel heißt Empowerment (Selbstkompetenz) und lebensweltorientierte Ausrichtung von Lern- und Arbeitsaktivitäten. Es kommt darauf an, Fähigkeiten zu entfalten und vorhandene oder nichtvorhandene Lebensverhältnisse anzunehmen, um in der Lage zu sein, eine zukunftsorientierte Veränderung aktiv zu beeinflussen (vgl. Klug 2007: 950), wie der noch zu betrachtende Aspekt der Subjektivität aufzeigen wird.

Das Recht auf persönliche Entfaltung, Lebensqualität, Partizipation und Lebensgenuss bilden eine Symbiose mit der Erwerbsarbeit, doch (vgl. Krafeld 2000: 9f.): Das Erleben der ökonomischen Zweckrationalität betrieblicher und verwaltungsspezifischer Normen, materielle Existenzsicherung werden von vielen Jugendlichen erst spät erreicht, wobei wir wieder bei den „Ich-Leistungen“ (Winterhoff) und den Prozessen der Lebensphase Jugend angelangen.

Diese späte Wahrnehmung der Zweckrationalität geschieht zudem, obwohl Jugendliche bereits neben Schule oder Studium jobben, um ihren materiellen Wünschen gerecht zu werden (vgl. Ferchhoff 2007: 308ff.). Zu einem ähnlichen Ergebnis für die Gründe eines Nebenjobs gelangt die Shell-Studie. Es wurde ermittelt, dass dem Nebenverdienst eine zentrale Rolle im Hinblick der Eigenverantwortlichkeit zukommt, denn Autonomie in Form einer eigenen Wohnung will finanziert sein (vgl. Leven et al. 2010: 86).

Im nächsten Kapitel soll geklärt werden, welche Möglichkeiten der Ausbildung nach dem Verlassen der Schule vorhanden sind und nach welchen Kriterien Jugendliche ihre Ausbildung auswählen.

4 Das deutsche Ausbildungssystem als Faktor für die Berufswahl Jugendlicher

Auch wenn für die meisten Jugendlichen das Privatleben eine höhere Priorität als die Erwerbsarbeit besitzt, zeigt sich, dass berufliche Integration von den Jugendlichen als Voraussetzung für gesellschaftlichen Status und Teilhabe an materiellen Wohlstand begriffen wird (Raab 2003: 13f.). Damit wird der Ausbildung und der Arbeit ein großer Platz in der eigenen jugendlichen Lebenswelt zugesprochen. Das schwierige an der Situation ist, dass zwischen den Wünschen der Jugendlichen und der Realität, metaphorisch gesprochen, oft Welten liegen. Die (sozial benachteiligten) Jugendlichen sind die eigentlichen Verlierer beim Wettkampf um immer knapper werdende Ausbildungs- und Arbeitsplätze, denn immer weniger Betriebe (22,5%) bilden junge Menschen aus. Wie aus dem Berufsbildungsbericht 2012 herausgeht, waren 2010 in den alten und in den neuen Bundesländern die prozentualen Bestandsrückgänge bei den Ausbildungsbetrieben bisher nie größer gewesen (vgl. Öchsner 2010b: 21 und vgl. Preiß 2003: 59/62). Beim Verlassen der Schule herrscht oft eine große Hilfs- und Orientierungslosigkeit bei der Entscheidung für einen konkreten Beruf. Es gelingt (seitens Schule) somit nicht, Selektion oder soziale Ungleichheit durch mangelnde Aufklärung schon frühzeitig zu verhindern (vgl. Preiß 2003: 59/62). erinnert man an vorangegangene Kapitel, muss bedacht werden, dass eine schwierige oder nicht gelingende Integration an erster Schwelle, Demotivation und Verlust des Selbstvertrauens zur Folge haben kann. Man wirkt somit schon im sekundären Sozialisationsverlauf den gewünschten extrafunktionalen Qualifikationen in gewisser Weise entgegen.

Mit dem Entschluss für einen Beruf geht letztlich auch eine Entscheidung für ein Ausbildungssystem einher. Um die Schwierigkeit der Berufswahl Jugendlicher zu analysieren, ist es also notwendig einen Blick in das deutsche Ausbildungssystem zu werfen. Der nächste Unterpunkt soll darlegen, welche Richtung der Jugendliche nach Beendigung der Schule, mit oder ohne Schulabschluss, einschlagen kann.

4.1 Duales System, Studium oder Übergangssystem: Möglichkeiten der Jugendlichen

Im Großen und Ganzen kann man von drei Optionen in eine Beschäftigung sprechen:

- Studium, berufliche oder schulische Ausbildung (1) wird von Jugendlichen mit allgemeiner Hochschulreife oder Fachhochschulreife bestritten. Der Abschluss bietet den Jugendlichen die Möglichkeit eines Studiums, dass auch als duales Studium im Unternehmen wahrgenommen werden kann, einer beruflichen Ausbildung im dualen System oder einer schulischen Vollzeitausbildung (vgl. Neumann et al. 2010: 58).
- Die Duale oder schulische Berufsbildung (2) führt zumeist Jugendliche, ohne Abitur, nach Ende der Schulzeit in eine duale oder schulische Berufsbildung in den Arbeitsmarkt (vgl. Neumann et al. 2010: 59). Diese Form der Ausbildung wird im *Punkt 4.3* noch genauer betrachtet, da das duale System den Kern des deutschen Ausbildungswesens bildet (vgl. Raab 1996: 73).
- Der direkte Übergang in den Arbeitsmarkt ohne Berufsabschluss (3) kommt in Betracht, wenn kein Abschlusses, aber ein direkter Übergang in den Arbeitsmarkt (ohne Erreichen eines Berufsabschlusses) vorhanden ist. Dieser Weg wird selten freiwillig gewählt, sondern entwickelt sich aus einer Verkettung suboptimaler Umstände (Lernschwierigkeiten, Abbrüche oder mangelnde Ausbildungsreife) zur scheinbar einzigen Möglichkeit (vgl. Neumann et al. 2010: 59).

Aus diesen drei genannten Optionen lassen sich nach Neumann et al. (2010: 11) wiederum drei Zielbereiche der Ausbildung und Integration unterscheiden:

- Der Berufsabschluss (1) als oberstes Ziel umfasst Ausbildungsgänge mit anerkannten Berufsabschlüssen. Hierzu zählen Duale Ausbildung, duale ausbildungsintegrierte Studiengänge, Bildungsangebote an Berufsfachschulen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO). Zielbereich Eins kann somit der ersten und zweiten Option in eine Beschäftigung zugesprochen werden (vgl. Neumann et al. 2010: 11).

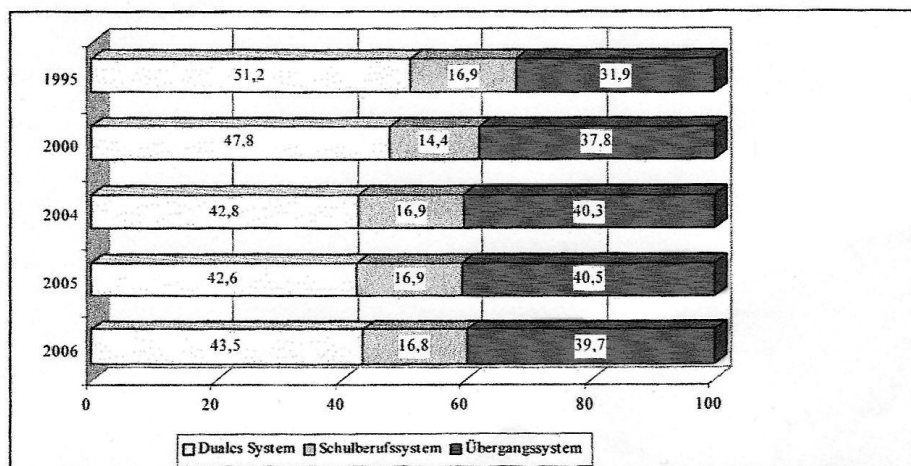
- Die Hochschulreife (2) wird an Schulen verfolgt, die zu einer Universitäts- oder Hochschulzugangsberechtigung führen. Wenn die Hochschulreife noch nicht erreicht wurde, wäre Zielbereich zwei der Option eins zuzusprechen (ebd.).
- Unter Integration (3) zählen Maßnahmen der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung. Sie leisten Hilfe beim Übergang in eine anerkannte Berufsausbildung oder Beschäftigung. Die Ausgestaltung (Bildungsgänge, deren Dauer und Qualifizierungsangebote) ist innerhalb der 16 Bundesländer sehr unterschiedlich. Zu nennen sind auch Angebote im Teilzeit- oder Vollzeitbereich an beruflichen Schulen. M.E. nach kann diesem Zielbereich die dritte Option zugesprochen werden, denn gerade Jugendliche der zweiten und dritten Option, besuchen vor dem Ausbildungsstart häufig Integrationsmaßnahmen (vgl. Neumann et al. 2010: 11f.).

Vereinfacht zusammengefasst kann also gesagt werden, dass Jugendliche nach Beendigung der Schule, abhängig vom Abschluss, zunächst diese Wahlmöglichkeiten besitzen:

- Besuch einer weiterführenden Schule, Aufnahme eines (dualen) Studiums,
- Aufnahme einer schulischen oder beruflichen Ausbildung oder
- Einmündung in das Übergangssystem.

Im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit sollen primär die Optionen der beruflichen Ausbildung im Dualen System und die Einmündung in das Übergangssystem beschrieben werden. Schule und Studium werden lediglich genannt. Diese Ergänzung des Dualen Systems, um eine schulische Vollzeitausbildung im staatlichen Bildungswesen besitzt eine eigenständige berufliche Qualifizierungsaufgabe (vgl. Raab 1996: 74). Das Übergangssystem muss detaillierter dargestellt werden, da es mit dem Dualen System gleichgezogen ist. Lag der prozentuale Anteil der Neuzugänge auf das Übergangssystem 1995 noch bei knapp 32% (Duales System knapp 51%), so hat sich das bis ins Jahr 2006 erheblich verschoben. 40% der Jugendlichen verblieben 2006 im Übergangssystem. 43% der Jugendlichen stiegen in das duale System ein, wie Abbildung 5 aufzeigt (vgl. Stein 2010: 77).

Abb. 5: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems
(Stein Margit 2010, S. 77)



4.2 Das Übergangssystem: Hoffnung und Gefahr zugleich

Früher Instrument einer konjunkturellen Krisenintervention und konzipiert für klassische Problemgruppen sind die Anforderungen an das Übergangssystem, in Hinblick auf den immer mehr steigenden Arbeitsplatzabbau, stärker geworden (vgl. Preiß 2003: 62). Die ergänzenden Maßnahmen haben sich, durch die in *Kapitel Zwei* beschriebenen gesellschaftlichen Trends, zu einem unverzichtbaren Bestandteil des Übergangssystems entwickelt. Sie bergen aber auch die Gefahr einer unsicheren Perspektive in sich, wenn so genannte »Maßnahmekarrieren« gestartet werden, also eine Maßnahme der anderen folgt (vgl. Preiß 2003: 60). Maßnahmen werden zumeist von freien Verbänden oder Bildungswerken mit dem Ziel einer Qualifikation oder Weiterbildung durchgeführt. Eine genauere Zielbetrachtung erfolgt im *Punkt 4.2.2*.

4.2.1 Das Übergangssystem: Maßnahmekarriere oder Warteschleife

Aufgrund der schwerer werdenden Lage auf dem ersten Ausbildungsmarkt bilden Berufsvorbereitende Maßnahmen eine mögliche Perspektive, um fehlende Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Bildungsdefiziten zeitlich zu verschieben. Die Berufsbiografie wird dadurch aber nicht selten konstant brüchig. Die Berufsvorbereitungsmaßnahmen bilden die Gefahr der Bildung von Maßnahmekarrieren.

Möglicher Grund hierfür ist die sozialpädagogische und zugleich arbeitsmarktorientierte Ausrichtung. Wirtschaftliche Erwägungen sind für Träger enorm wichtig und wirken pädagogischen und individuellen Förderungsnotwendigkeiten eventuell entgegen. Freie Verbände oder Bildungswerke stehen also zwischen der Verantwortung einer qualitativ hohen pädagogischen Praxis für ihre Teilnehmer und der Notwendigkeit eines betriebswirtschaftlichen Rentabilitätsdenkens (vgl. Geßner 2002: 229ff). Einige Bildungsgänge der Berufsvorbereitung werden darüber hinaus als „Warteschleifen“ bezeichnet, da sie die Teilnehmer nur verwahren würden, so Kritiker (vgl. Neumann et al. 2010: 6). In Anbetracht dessen, dass immer weniger Betriebe ausbilden, appelliert die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock vor allem an eine Chance für diejenigen, die bisher keine Perspektive auf Ausbildung hatten, da sie entweder im Übergangssystem oder Modellprojekten verweilen. Unversorgte Bewerber gibt es genug, so Sehrbrock (vgl. Öchsner 2010b: 21).

4.2.2 Übergangssystem als Chance für Qualifikation

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln weist den Kritikpunkt „Warteschleifen“ zurück und argumentiert, dass dieser Begriff den Bildungsgängen nicht gerecht wird, da das Ziel nicht die Verwahrung von Teilnehmern, sondern eine berufliche Orientierung und Qualifikation (Abschluss) ist (vgl. Neumann et al. 2010: 6). Dem Übergangssystem als eigenes Teilsystem wird eine große Rolle für die Integration (benachteiligter) Jugendlicher zugesprochen. Es stellt eine intermediäre Sozialisationsinstanz dar, welche ausgehend von den vorberuflichen Instanzen (Familie, Freunde, Schule) Handlungs- und Wahrnehmungsmuster ausbildet und auf Erfordernisse der Ausbildung und des Berufslebens vorbereiten soll (vgl. Geßner 2002: 44).

Eine spätere, leichtere Eingliederung in das Duale Ausbildungssystem wäre folglich möglich, wenn der Jugendliche die nötigen Qualifikationen erwirbt, denn nur 15% der Schulabgänger ohne Abschluss finden einen Platz im Dualen System der Berufsausbildung (vgl. Stein 2010: 77). Somit bildet das Übergangssystem durchaus eine Chance für diejenigen, welche bisher noch keinen Ausbildungsplatz finden konnten.

4.3 Das duale Ausbildungssystem

Den Kern des deutschen Ausbildungswesens bildet das Duale System. Es ist ein geschlossenes Modell mit einer zumeist dreijährigen praktischen Ausbildung in einem privaten Betrieb und gleichzeitigen Besuch einer staatlichen Berufsschule. Staat und Wirtschaft bestreiten somit gemeinsam bildungs- und sozialpolitische Verantwortung unter Einbeziehung der Sozial- bzw. Tarifparteien (vgl. Raab 1996: 73). Die Berufsschule übernimmt neben der fachlichen Ausbildung weitergehende Aufgaben, was in den Fächern Deutsch, Sozialkunde, Religion und anderen nichtberuflichen Fächern zu erkennen ist (vgl. Hartmann 1994: 407f.).

Negativ zu betrachten ist, dass nur 15% der Schulabgänger ohne Abschluss einen Platz im dualen System der Berufsausbildung und nicht mal ein Prozent im Schulberufssystem finden. Wie gut der Übergang an der ersten Schwelle gelingt, ist demnach stark abhängig vom Vorhandensein und Art des Schulabschlusses, da dieser für Unternehmen hinsichtlich der Leistungsstärke des Bewerbers auf eine Ausbildungsstelle am aussagekräftigsten ist (vgl. Stein 2010: 77). Bedenklich ist auch das deutsche Schulsystem. Es sortiert die Jugendlichen für bestimmte Niveaus und Laufbahnen. Hauptschüler für Arbeiterberufe, Realschüler für Angestelltenberufe und Gymnasias-ten für einen oft akademischen Werdegang. Doch in diesem Punkt hat ein weiterer Wandel stattgefunden: Viele Betriebe verlangen mindestens einen Realschulabschluss. Das führt dazu, dass die eigentliche Intention – Ausbildungssystem für alle – nicht mehr zwangsläufig gewährleistet ist, weil das duale System stärker hierarchisch strukturiert wird. Lediglich für einfache handwerkliche oder industrielle Fertigungsberufe ist der Hauptschulabschluss ausreichend (vgl. Raab 1996: 75).

Der internen Selektion in der Hauptschule kommt eine enorme Schlüsselbedeutung zu. Im Umkehrschluss heißt das, dass der Übergang in die Realschule oder des Gymnasiums dem Übergang in eine mögliche berufliche Zukunft gleichgesetzt wird. Somit bietet der Hauptschulabschluss kaum noch Chancen beim Einstieg in die Beschäftigung, ist zugleich aber eine notwendige Restchance (vgl. Beck 1986: 246f.). Die Anzahl der folgenden positiven Punkte verdeutlicht jedoch, warum das Duale Ausbildungssystem letztlich bis heute Bestand hat:

- Als durchaus positiv wird die flexible Reaktion des dualen Systems in Bezug auf Marktmechanismen gesehen. So können Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage reguliert werden. Das heißt: Angebote können variieren mit Ausbildung über Bedarf oder Regulation durch überbetriebliche Ausbildungen, betrieblichen Berufsförderungslehrgängen oder ausbildungsbegleitenden Hilfen für ausgewählte Gruppen (vgl. Raab 1996: 73).
- Ein weiteres Regulativ ist die Kommunikation der beiden Institutionen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb in Bezug auf Marktmechanismen. So kann in kritischen Zeiten von Ausbildungsplatzmangel entgegen gewirkt werden, indem Schülerströme in weiterführende Schulen gelenkt werden (ebd.).
- Darüber hinaus steht das Duale System für erreichbare Eingangsvoraussetzungen. Das heißt: Auch Bewerbern mit geringerem Schulabschluss wird die Integration an der ersten Arbeitsmarktschwelle erleichtert, wenn man bedenkt, dass eine schulische Ausbildung häufig an die mittlere Reife gebunden ist (vgl. Neumann et al., 2010: 9).
- Auch wenn nicht alle Jugendlichen eine Ausbildung im dualen System erhalten, kann davon ausgegangen werden, dass das System maßgeblichen Einfluss darauf hat, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland (im europäischen Vergleich) relativ gering ausfällt. Praxisorientierung, daraus folgende Berufserfahrung und eine mögliche Übernahme in den Ausbildungsbetrieb des Jugendlichen fördern den Übergang an der zweiten Schwelle des Arbeitsmarktes (ebd.).

Aber auch diese positiv betrachteten Punkte dürfen nicht verkennen, dass die jeweilige (regionale) ökonomische Struktur und die Wandlungen betrachtet werden sollten. So war im Monat Mai in der *SZ* ein Artikel, über das momentane Einstellungsverhalten von Unternehmen zu finden. In Bezug auf den deutschen Arbeitsmarkt wurde vermerkt, dass die europäisch wirtschaftliche Lage das Einstellungsverhalten der Unternehmen negativ beeinflusst, laut *BA* (vgl. Esslinger 2012: 17).

4.4 Zusammenfassung und Ausblick

Erkennbar wird, dass das Duale System Vor- und Nachteile in sich birgt, sich letztlich jedoch als Kernsystem der deutschen Ausbildung bis in das 21. Jahrhundert hinein etabliert hat. So ist festzuhalten, dass die Betriebe nicht von ihrer Verantwortung der Ausbildung entbunden werden sollten, zum anderen aber auch nicht vollständig allein gelassen werden dürfen mit den Anforderungen der Ausbildung, die sich gesellschaftlich immer stärker verändern. Der Staat rahmt diesen Prozess durch Ausbildungspläne, Überprüfung der fachlichen und persönlichen Eignung der Ausbilder, dem Ausbildungsbetrieb oder Zwischenprüfungen. Darüber hinaus muss man die Betriebe auf Grund der Arbeitsrealität mit ins Boot holen. Letztlich ermöglicht nur der Betrieb einen praktischen Einblick in das Erwerbsleben (vgl. Hartmann 1994: 406/493). Das Ausbildungsangebot im Dualen System ist darüber hinaus breiter gefächert, als das des Übergangssystems. Die Teilnehmer einer außerbetrieblichen Ausbildung müssen folglich häufiger Abstriche in ihren Berufswünschen, als Auszubildende einer betrieblichen Ausbildung machen. Somit erweist sich, dass eine außerbetriebliche Lehre zum Hemmnis werden kann (vgl. Geßner 2002: 39). Die Zugangsvoraussetzungen und damit auch die Optionen der Ausbildung sind bei der betrieblichen Ausbildung deutlich differenzierter. Der Eintritt in das jeweilige Ausbildungssystem stellt jedoch nur einen Faktor bei der Berufswahl Jugendlicher dar. Die Ausbildung und spätere Erwerbsarbeit ist in mehrerer Hinsicht zentrale Grundlage für ein Leben in unserer Gesellschaft. Sie ist das ökonomische, soziale und psychische Fundament der Erwachsenenrolle in folgenden Bereichen:

- Für soziale Integration und gesellschaftliche Teilhabe,
- zur materiellen Existenzsicherung,
- für die Sinngebung und Sinnstiftung des Lebens,
- zur Strukturierung und Ordnung des Alltags,
- für die Statuszuweisung und Rollenklarheit im sozialen Umfeld,
- für Bildungs- und Erziehungsorientierungen und
- für Zukunftsorientierungen und Lebensentwürfe (vgl. Krafeld 2000: 23).

Das nächste Kapitel wird sich ausschließlich mit der Berufswahl, weiteren institutionellen Berufswahlfaktoren und Berufswahltheorien beschäftigen.

5 Die Berufswahl Jugendlicher

Im vorliegenden Kapitel soll des Weiteren erörtert werden, in welchem Maße die Wahl des Berufes, nach *Artikel 12 des deutschen Grundgesetzes*, tatsächlich frei ist. Schon das *vierte Kapitel* zeigte, dass die Wahl einer Ausbildung und der Einstieg in das deutsche Ausbildungssystem abhängig von bestimmten Zugangsfaktoren sind.

Es ist davon auszugehen, dass es weniger die Qualitäten einer Berufsausbildung als vielmehr die Möglichkeiten, die eine Ausbildung in der späteren Erwerbstätigkeit bildet, attraktiv auf die Jugendlichen wirken. Unter diesen aussichtsreichen Möglichkeiten können Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Karrierechancen oder das Interesse an der auszuführenden Arbeit einbezogen werden. Der Jugendliche will als Subjekt mit seinen Fähigkeiten, Neigungen und Begabungen wahrgenommen werden (vgl. Witthaus 1996: 108ff.), denn Anerkennung für eine Leistung spielt eine enorm große Rolle. Schon 1988 kam Baethge bei einer Untersuchung zu diesem Schluss, als er die Ansprüche Jugendlicher an die Arbeit ermittelte. Ein Großteil der Jugendlichen sprach sich nicht ausschließlich für materiell-reproduktionsbezogene, sondern für sinnhaft-subjektbezogene Ansprüche aus. Diese arbeitsinhaltliche Orientierung, ist für Baethge im gesellschaftlichen Modernisierungsprozess zu erklären und unterteilt sich wiederum in (vgl. Witthaus 1996: 113f.):

- arbeitsinhaltliche Ansprüche (Wahrnehmung als Subjekt),
- kommunikative und sozial-integrative Ansprüche (Sozialklima) und
- materielle Aspekte, wie Einkommen oder Jobsicherheit (vgl. a.a.O.: 113).

Die Ausführungen zu den inneren und äußeren Faktoren der Tertiärisierung haben gezeigt, unter welchen schwierigen Umständen die Berufswahl erfolgt. Die Auseinandersetzung mit den Voraussetzungen, wie Ausbildungsangebot, betriebliche Selektionskriterien, beruflichen Umorientierungen und letztlich auch mögliche Enttäuschungen machen die Wahl des Berufes zur Realitätsprüfung und zum Prozess vorberuflicher Sozialisation im Sinne der individuellen Verarbeitung sozialer Selektionsprozesse, laut Walter Heinz (vgl. Geßner 2002: 91).

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist ein Prozess der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. In diesen Vorgängen und natürlich in der Arbeitswelt treten verschiedene psychologische (endogene) und soziologische (exogene) Faktoren zu Tage, die auf den Jugendlichen einwirken (vgl. Sailer 2010: 51). Hier zeigt sich, dass die Entscheidungsfindung als kognitiver, also auf Erkenntnis beruhender Problemlösungsvorgang zu sehen ist. Die Berufswahl beinhaltet mehrdimensionale Gesichtspunkte, da der Berufswähler sich klar über Ziele, Interessen und Neigungen sein muss. Da die Lebensphase Jugend eine Auseinandersetzung mit der Gesellschaft und sich selbst bedeutet, gestaltet sich der Prozess der Identitätsfindung nicht nur idealtypisch – der Jugendliche braucht eine Entscheidungsunterstützung (vgl. Hellberg 2009: 33f.). Wie diese äußeren und inneren Gesichtspunkte miteinander korrelieren und auf welche Hilfen der Jugendliche vertraut oder zählen soll, versuchen die Berufswahltheorien zu verdeutlichen.

5.1 Berufswahltheorien

Die gängigste Klassifikation der Theorien beschränkt sich im Großen und Ganzen auf die Unterscheidung zwischen der *Psychologischen Theorie*, welche sich in erster Linie mit den endogenen Aspekten der Berufswahl beschäftigt und der *Soziologischen Theorie* mit den exogenen Faktoren der Berufswahl (vgl. Sailer 2010: 53f.). Die soziologischen Ansätze beinhalten Momente, wie allgemeine Wirtschaftsstruktur und regionale Determinanten (z.B. Nachfrage der Wirtschaft). Auf eine genauere Beschreibung der einzelnen soziologischen Ansätze wird an dieser Stelle verzichtet und auf das *Kapitel Zwei* verwiesen (vgl. Sailer 2010: 53f.).

Die Psychologischen Ansätze betrachten die Berufswahl primär aus Sicht des Individuums mit den vorhandenen endogenen Faktoren bzw. Dispositionen der Berufswahl. Dadurch liegt ein großes Augenmerk der psychologischen Ansätze vor allem auf der Betrachtung der Eignung und Begabung (vgl. Sailer 2010: 54f.). In den folgenden Unterpunkten werden nun wichtige psychologische Theorien (entscheidungstheoretischer, entwicklungspsychologische, alloktionstheoretischer, lerntheoretischer und interaktionstheoretischer Ansatz) aufgegriffen.

Eine fokussierte Betrachtung dieser Ansätze erscheint als wichtig, da das Individuum stärker in den Mittelpunkt gerückt wird.

5.1.1 Entscheidungstheoretischer Ansatz

Im Fokus steht der Entscheidungsprozess für die Berufswahl. Die Erwerbsbiografie des Individuums wird unter den Punkten der Entscheidungssituation, dem Ablauf des Entscheidungsprozesses und des Verhaltens des Berufswählers betrachtet. Ein rationales und auf Alternativen gerichtetes Treffen von Entscheidungen ist signifikant für diesen Ansatz.

Die **Entscheidungssituation** für eine (Erst-)Berufsausbildung, Schulbildung oder Studium findet für die meisten Jugendlichen in der Phase der Adoleszenz statt. Die Betrachtung des Übergangs von der Jugendphase hin zur Erwachsenenrolle wurde einführend im ersten Kapitel beschrieben. Für das Gelingen dieses Entscheidungsprozesses sind Kompetenzen notwendig, welche in den beschriebenen Professionen bei der Berufswahl ausgebildet werden sollten (vgl. Sailer 2010: 55).

Ein **Entscheidungsprozess** beginnt mit einer ungeklärten Situation. Verschiedene Möglichkeiten der Handlungen werden in Erwägung gezogen und durchdacht. Hilfreich sind hierbei Informationen und Erfahrungen, über die der Jugendliche verfügt. Da es sich um einen Prozess handelt, wird nicht ausgeschlossen, dass weitere Kenntnisse eingeholt werden. Die Situation wird dem Individuum mental bewusster. Es erfolgt eine Reduzierung auf eine Alternative (vgl. Casarano 2004: 49). Diesem Vorgang wird ein idealtypischer Verlauf unterstellt: der Problemwahrnehmung, Informationssuche, Entwicklung von Alternativen und letztendlich das Treffen einer Entscheidung. Der Jugendliche trifft jedoch auf eine Vielzahl von Schwierigkeiten. Im Entscheidungsprozess spielen demnach auch die Realisierung und der Umgang mit auftretenden Problemen eine bedeutende Rolle (vgl. Sailer 2010: 55). „Dies gilt umso mehr, je komplexer und konsequenzhaltiger eine Entscheidung ist“. (vgl. Hellberg 2009: 36). Die Berufswahl ist mit sehr weit reichenden und schwerwiegenden Konsequenzen verbunden (ebd.).

Aus Entscheidungssituation und Entscheidungsprozess erschließt sich nach dem entscheidungstheoretischen Ansatz das **Entscheidungsverhalten**.

Die Entscheidungsforschung unterscheidet hierbei nach deskriptiven oder präskriptiven Verhalten. Das heißt: wenn tatsächliches Entscheidungsverhalten erklärt oder vorhergesagt wird oder erklärt oder vorgibt, wie die Entscheidung getroffen werden sollte (vgl. Hellberg 2009: 29f.) Zu nennen ist bspw. die geschlechtsspezifische Berufswahl, die das Entscheidungsverhalten beeinflusst (vgl. Sailer 2010: 55). So sind jungen Frauen eher kommunikative Aspekte wichtiger als Leistungsdenken und Karriere. Ein Grund hierfür ist die Erwartung oder der Wunsch, später für die eigene gegründete Familie zuständig zu sein. Sie suchen Berufe, die sie als vereinbar mit der Familie ansehen (vgl. Geßner 2002: 92f.). Nicht selten schätzen Mädchen ihre Fertigkeiten, trotz vergleichbarer Kompetenz, geringer ein (vgl. Sailer 2010: 64) und betrachten weniger optimale Entscheidungsalternativen (präskriptive Forschung). Es ist möglich, dass die beste Option, egal ob Junge oder Mädchen, bisher noch gar nicht in Erwägung gezogen wurde (vgl. Hellberg 2009: 30/41).

Der Grund liegt darin, dass für viele Jugendliche die Berufswahl kein primäres Anliegen, sondern eine von außen wirkende „biografische Aufgabe“ darstellt. Die Folge ist nicht die Suche nach Hellbergs objektiv optimalen Alternativen, sondern nach subjektiv zufrieden stellenden Lösungen (vgl. Krewerth/Ulrich 2004: 11). Dieser Aspekt wird auch bei der späteren Betrachtung der Berufsbezeichnungen als Berufswahlfaktor erkennbar.

5.1.2 Entwicklungspsychologischer und Lerntheoretischer Ansatz

Der lerntheoretische Ansatz ist eng mit dem entwicklungspsychologischen Ansatz verknüpft. Problemlösungsmethoden sind die Folge von Lernerfahrungen. Die Ausbildung des Selbstkonzeptes, also der eigenen Wahrnehmung, und die Berufsvorstellung sind abhängig von Lernvorgängen in der Sozialisation. Es erfolgt demnach eine Orientierung an Freunden, Familie oder Eltern (vgl. Sailer 2010: 58). Die Überlegungen des Selbstkonzeptes gehen auf Super (1957) zurück, der damit die anfänglichen Gedanken Ginzbergs (1951) weiterführt, der in der Berufswahl einen zehnjährigen Prozess sieht. Drei wesentliche Entwicklungsstadien Ginzbergs sind:

- Fantasy (bis 11 Jahre): Kompetenzen und ökonomische Gegebenheiten werden noch nicht reflektiert.
- Tentative (11 bis 17 Jahren): Der Jugendliche wird sich der anstehenden Berufswahl bewusst, wählt aber vorwiegend subjektbezogen aus.
- Realistic (ab 17 Jahre): Wunschvorstellungen werden durch realistische Einschätzungen der Möglichkeiten abgelöst (vgl. Casarano 2004: 43).

Die berufliche Entwicklung ist nach Super und Ginzberg somit ein lebenslanger Prozess der Entfaltung und Realisierung des Selbstkonzepts. Für die Berufswahl sind persönliche Merkmale bedeutsam. Das Individuum wählt den Beruf, in dem das aufgestellte Selbstkonzept verwirklicht werden kann. Das individuelle Berufsbild setzt sich aus den jeweils vorhandenen Interessen, Neigungen oder Kenntnissen zusammen. Die Auseinandersetzung mit den subjektiven Interessen und vorhandenen objektiven Faktoren ist demnach unerlässlich. Das Selbstbild wird so in ein Berufsbild des Jugendlichen impliziert. (vgl. Sailer 2010: 56). So können an dieser Stelle zwei Determinanten der Berufswahl genannt werden: Persönlich subjektive Einflussgrößen, die Eignung, Neigungen und spezifische Verhaltensweisen oder Eigenschaften der Person einschließen, und objektive, umweltbezogene Einflussgrößen bspw. die Institution Familie oder Schule (vgl. Sailer 2010: 52). Maßgeblich sind u.a. Wohnort, Einkommen, Berufe oder Berufsvorstellungen der Eltern, Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die konjunkturelle Situation (ebd.). Eine weitere wichtige Theorie im entwicklungspsychologischen Kontext stellten Tiedemann und O'Hara (1963) auf. Sie sehen in der beruflichen Entwicklung Interaktion von Persönlichkeit und Gesellschaft und die Organisation und Identifikation mit der Arbeit (vgl. Casarano 2004: 47). Das heißt, es geht um eine individuelle Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen, Kompetenzen und Wünschen. Später im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit wird der Terminus „berufliche Identität“ (Hirschi) eingebaut. Er steht, meiner Meinung nach, in seiner Aussage der Annahme Tiedemanns und O'Haras sehr nahe, weil er genau diese Exploration der eigenen Fertigkeiten beschreibt.

5.2 Übergangskompetenzen an der ersten Schwelle

Baethge geht von sechs Statuspassagen aus, die den Übergang an der ersten Schwelle in die Arbeitswelt im Kontext der Berufsfindung prägen. Die ersten beiden Punkte sind maßgeblich für Jugendliche, die unberührt eine Ausbildung aufnehmen können. Zu nennen sind Jugendliche, die in eine betriebliche Ausbildung ihrer Wahl einmünden und Jugendliche, die sich ohne konkrete Berufsvorstellung an dem Angebot an Lehrstellen ausrichten. Die anderen vier Übergangsmuster sind differenzierter zu betrachten, da sie einen brüchigen Übergang in die Arbeitswelt vermitteln. Es handelt sich um:

- Jugendliche die in ihrem Wunschberuf ankommen, aber durch Warteschleifen oder „Wartesäle“ (Beck) erst später in die Ausbildung münden,
- Jugendliche, die eher eine aus der Not geborene Ausbildung annehmen,
- Jugendliche, die auf eine Ausbildung verzichten und
- Jugendliche die den Weg in die Ausbildung nicht schaffen und durch diverse Umstände Anlern Tätigkeiten aufnehmen müssen (vgl. Geßner 2002: 40f.).

An dieser Stelle ist anzumerken, dass ein Großteil dieser Jugendlichen (insbesondere die letzten beiden Gruppen) von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Der Betroffene ist letztlich bereit, jede Arbeit zu akzeptieren, in der Hoffnung einer schnellen Änderung dieses Umstandes. Es geht ihnen zunächst darum, überhaupt integriert zu werden, gleichzeitig antizipieren sie auch, die Gefahr den Sektor der unterqualifizierten Tätigkeiten nie zu verlassen (vgl. Beck 1986: 242).

Es handelt sich bei der Berufswahl und dem Übergang von der Schule in die Ausbildung also um einen Akt der Balance, welcher Kompetenzen beim Individuum voraussetzt. Die Berufswahlbereitschaft (Adaptabilität) ist Voraussetzung für den gelingenden Prozess des Übergangs. Sie beinhaltet die Entscheidungsbereitschaft für eine berufliche Richtung, aktive Laufbahnplanung, aktive Exploration der Berufswelt (also die Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Kompetenzen) und als vierten und letzten Punkt das Selbstvertrauen, welches beim Umgang mit schwierigen Situationen und Anforderungen benötigt wird (vgl. Hirschi 2009: 13).

Aus der Fülle von Anforderungen an den Berufswahl- und Entscheidungsprozess, ergeben sich nach Michael Köck drei elementare Übergangskompetenzen. Diese beinhalten wiederum Methoden, Sozial- und Individualkompetenz.

- Berufswahlkompetenz (1): Die Auswahl des Berufs geschieht unter Einbeziehung eigener Fähig- und Fertigkeiten, sowie unter Einbezug der strukturellen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt. Die Entscheidungsfähigkeit und Selbstbestimmung als Individualkompetenzen sind besonders hervorzuheben (vgl. Köck 2010: 26/28).
- Berufsfindungs- und Bewerbungskompetenz (2): Hierunter wird verstanden, Beratungs- und Informationsmöglichkeiten zu nutzen und dem Auswahl- und Bewerbungsprozess standhalten zu können. Zu nennen ist hier die Kommunikationsfähigkeit als Sozialkompetenz. Diese Schlüsselqualifikation ist maßgeblich für die Kontaktaufnahme zu Ausbildungsbetrieben. Neben der Sozialkompetenz, ist die Individualkompetenz beim Standhalten des Bewerbungsprozesses zu nennen, denn Jugendliche sind hierbei mit Rückschlägen konfrontiert und auf die eigenverantwortliche Wahl von Alternativlösungen angewiesen (vgl. Köck 2010: 26/28f.).
- Bereichsspezifische und berufsrelevante Kompetenzen (3): Diese Fertigkeiten betreffen Berufseignung und Schlüsselqualifikationen. Der Jugendliche muss bedenken, dass die Berufseignung mit der Ausbildungseignung korreliert. Der Auszubildende muss letztlich die an ihn gestellte Leistung erfüllen und verantworten (vgl. Köck 2010: 27/29). Auch wenn die Qualifikationsanforderungen den Eltern immer weniger geläufig sind, muss darauf verwiesen werden, dass die Basis der Berufseignung entlang sozialer und familiärer Hintergründe geschaffen wird (vgl. Köck 2010: 29).

Gelingt dieser Übergang, bedingt durch verschiedene Faktoren, an der ersten Stelle nicht, kann dies zu Drucksituationen führen. Das Bewältigen dieser hängt stark vom sozialen Umfeld ab. Oft kann es schon unterstützend wirken, wenn die Berufswähler an einem bestimmten Punkt ihrer Entscheidungsfindung angehalten und angeleitet werden, nach weiteren Informationen zu suchen.

Hellberg (2009: 50) merkt an, dass durch den Einbezug des Individuums, die Subjektivität gefördert und der Eindruck einer autonomen Wahl gestärkt wird. Zu nennen sind hier die Familie, Freunde und die Schule, als Professionen der Berufswahlvorbereitung. Schon Beck verwies darauf, dass die Familie unterstützend und begleitend wirken, aber auch zu Rat und Hilflosigkeit führen kann, wenn auf Grund der unterschiedlichen Informationsniveaus kaum Diskussion und Kommunikation möglich ist (vgl. Beck 1986: 242 und Geßner 2002: 69).

5.3 Institutionen der Berufswahlvorbereitung als Allokations- und Interaktionstheoretischer Ansatz

Günstige Sozialisationsverläufe (in Schule und Familie) fördern Handlungskompetenzen, Problemlösungs- und Orientierungsmuster, die zu Selbstsicherheit und Ungezwungenheit führt (vgl. Geßner 2002: 69, zit. n. Bourdieu). Eben jene Selbstsicherheit und Muster werden beim Umgang mit Schwierigkeiten benötigt. Die folgenden Unterpunkte können somit als Interaktionspartner des Jugendlichen bei der „Schwierigkeit Berufswahl“ gesehen werden. In der Berufswahltheorie würde man vom interaktionstheoretischen oder alloktionstheoretischen Ansatz sprechen, da bestimmte Ressourcen, wie ökonomische oder soziokulturelle Gesichtspunkte berücksichtigt werden (vgl. Sailer 2010: 57 und vgl. Casarano 2004: 52).

5.3.1 Berufsbezeichnung bei der Berufswahlvorbereitung

Die Berufsbezeichnung nimmt in den Berufswahltheorien eher einen marginalen Stellenwert ein (vgl. Krewerth/Ulrich 2004: 7), obwohl die Berufswahltheorien dadurch nur einen denkbaren Teil der Verhaltensweisen abbilden und demnach nur bedingt tauglich sind, sind alle Aspekte zu beleuchten. Aus diesem Grund muss der Berufsbezeichnung ein eigenes Feld zugesprochen werden (vgl. Tschöpe/Witzki 2004: 40). Fachleute, die sich mit der Modernisierung und der damit verbundenen Ausdifferenzierung von Berufen beschäftigen, sind überzeugt, dass die Bezeichnungen großen Berufswahl- und Ausbildungsorientierungseinfluss auf den Jugendlichen haben (vgl. Krewerth/Ulrich 2004: 7).

Die Berufswahlbezeichnung wird zu einem Vorauswahlkriterium. Laut dem Bundesinstitut für Berufsbildung ist festzuhalten: „Je weniger Wissen der Berufswähler über einen bestimmten Beruf hat, desto größer ist der potenzielle Einfluss der Bezeichnung“ (vgl. Tschöpe/Witzki 2004: 43). Die Berufsbezeichnung kommt einer Signalfunktion gleich. Das heißt: Der Jugendliche assoziiert mit einer reinen Begrifflichkeit Anforderungen, Chancen im sozialen Raum aber auch eigene Erwartungen an die Ausbildung und der Tätigkeit (vgl. Sailer 2010: 52f.). Besteht ein Interesse für einen Beruf, besteht zugleich ein hohes Ansehen für diese Tätigkeit von seitens des Jugendlichen. Gestalten sich die Zugangschancen des Jugendlichen für eine Ausbildung schwierig, wirkt sich dies auf die subjektive Wahrnehmung im Sinne des Selbstwertschutzes aus (vgl. a.a.O.: 52 und vgl. Klug 2007: 950).

Exemplarisch könnte das bedeuten, dass der Beruf des Schornsteinfegers eher als unattraktiv angesehen wird, da der Berufswähler mit der Ausführung der Tätigkeit Schmutz in Verbindung bringt. Tatsächlich geht der Schornsteinfeger heutzutage eher in gepflegter Straßenkleidung seiner Arbeit nach (vgl. Krewerth/Ulrich 2004: 8).

5.3.2 Schule als Berufswahlvorbereitung

Aufgabe der Schule ist die Berufsorientierung. Schüler sollen auf eine eigenverantwortliche Berufs- oder Studienwahl vorbereitet werden. Sie soll außerdem vertraut machen mit dem fachlichen, sowie psychosozialen Anforderungen in der Arbeitswelt (vgl. Köck/Sailer 2010: 168). Der Schule werden damit zwei Formen der Berufswahlvorbereitung zugesprochen. Zum einen die manifeste Form durch berufskundige Inhalte in den Allgemeinbildenden Fächern oder Praktika. Zum anderen die latente Form durch Abschlüsse, dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen. Je höher der Abschluss ist, umso größer sind auch die Berufswahl- und Ausbildungsoptionen (vgl. Geßner 2002: 85 und 2.2.1/4.1). Der Übergang in die Ausbildung (erste Schwelle) fällt zeitlich in die Lebensphase Jugend. Mit der Identitätsentwicklung, welche im ersten Kapitel beschrieben wurde, geht in der Schule und Familie, die Entwicklung der beruflichen Identität einher. Das bedeutet, die Festlegung oder noch andauernde Ausbalancierung auf bestimmte Berufe oder Werte.

5.3.3 Familie und Freunde als Berufswahlvorbereitung

Neben den familiären und schulischen Gegebenheiten darf der Freundeskreis des Berufswählers nicht außer Acht gelassen werden. Die Peer Group nimmt Einfluss auf die Berufsentscheidung des Ausbildungssuchenden. Die eingeholten Informationen werden unter den Gleichaltrigen gesammelt, ausgetauscht und diskutiert. Dies fördert im erhöhten Maße die Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Kompetenzen (vgl. Sailer 2010: 52). Stabile Netzwerke im persönlichen Nahbereich (Freunde, Familie, Schule) geben zudem Rückhalt und Schutz (vgl. Shell 2010: 15).

Die Familie nimmt einen impliziten und expliziten Einfluss auf die Berufswahl. Der implizite Einfluss umfasst soziale Faktoren. Das heißt die soziale Lebenslage der Eltern beeinflusst die Berufswahlentscheidungen des jungen Erwachsenen, denn die Lebenslage der Eltern kann Zugangsbarriere und Selektionskriterium sein. Von expliziten Einflüssen spricht man, wenn die Eltern als Institution herangezogen werden. Zum Beispiel, wenn sie als Vorbild bestimmte Erwartungen an den Prozess der Berufswahl stellen und den Verlauf somit in eine Richtung lenken. Zu nennen sind hier Schule und Schulform, oder soziales Kapital, was zum Erreichen eines bestimmten Berufes beitragen kann. Die berufliche Identitätsbildung ist auch im Kontext der Institution Familie zu nennen. In Anbetracht des Strukturwandels bleibt der Berufswahlprozess zumeist ein individueller Akt, da die Verschiebung der Qualifikationsanforderung den Eltern immer weniger Orientierung bietet (vgl. Geßner 2002: 68).

Der Jugendliche ist diesbezüglich auf sich alleine gestellt. Bei der Berufsfindung sollte neben den Institutionen auch der Jugendliche und die Subjektivität an sich verstärkt betrachtet werden. Dies wird kurz im nächsten Unterpunkt geschehen.

5.4 Der Jugendliche beim Berufswahlprozess

Die Subjektivität bedeutet, dass das Erkennen vom Individuum bestimmt ist. Subjektivität schließt demnach ein, die Menschen als Subjekte mit ihren eigenen Erfahrungen und ihrer Lebenswelt anzunehmen (vgl. Klug 2007: 950). Das Denken und Erleben des Individuums ist stets erfahrungsgebunden (vgl. Hartmann 1974: 278).

Subjektivität ist demnach eine Biografie, in der das gesamte Individuum mit seinen Lebensumständen und Motiven seines Handelns betrachtet werden muss (vgl. a.a.O.: 271). Hierbei kann eine Parallele zu beruflicher Identität gezogen werden, welche im nächsten Unterpunkt näher beschrieben werden soll.

5.4.1 Berufswahlprozess verbunden mit beruflicher Identität

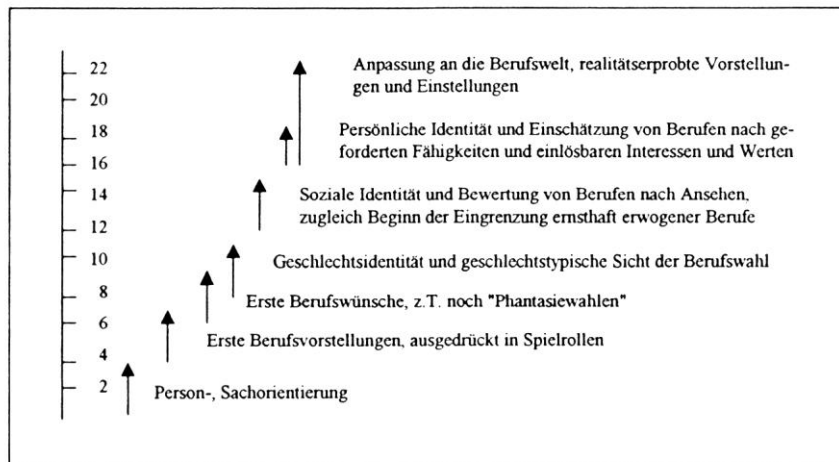
Die Berufswahl und Berufsfindung können als aktive Prozesse des Jugendlichen gesehen werden. Sie treffen als Individuum ihre Entscheidung motiviert durch gesetzte Ziele oder Interessen, wie Spaß am Beruf oder erhoffte Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Geßner 2002: 42f.).

Die Ausführungen zu den Institutionen der Berufswahlvorbereitung haben gezeigt, dass diese zwar unterstützend wirken können, der strukturelle Wandel in der Ausbildung jedoch ein Aspekt ist, dem sich der Jugendliche ganz alleine zu stellen hat. Dennoch ist für Jugendliche, laut Shell-Studie, die Familie als ein Nahbereich sehr wichtig. Die Familienform nimmt hierbei eine untergeordnete Rolle ein (vgl. Leven et al. 2010: 56f.). Der Jugendliche muss jedoch seine eigene berufliche Identität während des gesamten Berufswahlprozesses entwickeln. Dieses Stadium von Identitätsbildung beginnt frühzeitig und ist von Exploration und Informationssuche des Individuums gekennzeichnet. Unrealistische Wunschvorstellungen nehmen ab und realisierbare Ausbildungen rücken in den Blickpunkt (vgl. Zoelch/Thomas 2010: 93). Die (un)gewollte Einflussnahme durch Eltern oder Freunde spielt sicherlich eine erhebliche Rolle, die Verantwortung für die Entscheidung muss jedoch einzig und allein der Berufswähler tragen (vgl. Hellberg 2009: 43). Das Ablassen von Wunschvorstellungen hin zur realitätsbezogenen Berufswahl oder der nicht fremdbestimmten Berufswahl (z.B. durch Eltern) können somit unter beruflicher Identität verstanden werden (vgl. Köck 2010: 24).

Letztendlich lässt sich der Berufswahlprozess bis in die Kindheit, durch Vorleben bestimmter Identifikationsmuster oder typisch geschlechtsspezifische Rollenverständnisse, zurückverfolgen. Berufe werden spielerisch dargestellt. Es ergeben sich bis zum 12. Lebensjahr kindliche Traumberufe in einer Fantasiewelt.

Mit zunehmendem Alter (Lebensphase Jugend) wird sich stärker gedanklich mit dem Thema Beruf auseinandergesetzt, wie Abbildung 6 skizziert. Zu beachten sind hier auch die so genannten Ich-Leistungen.

Abb. 6: Berufsorientierung vom Kindesalter bis Jugendalter
(Geßner Thomas 2002, S. 89)



Kriterien der Berufswahl für Jugendliche sind, dass der Beruf Spaß macht, Sicherheit vor Entlassung bietet, Eignung für den Beruf und Aufstiegschancen. Berufswahl ist somit eigene subjektive Rationalität, die für Eltern oder Schule nicht immer nachvollziehbar sein muss (vgl. Geßner 2002. 89f.). Innerhalb dieser Wünsche an den Beruf seitens der Jugendlichen, kann darüber hinaus eine geschlechtsspezifische Berufswahl verzeichnet werden (vgl. Sailer 2010: 55f.).

Mit dem Entschluss für eine Erstausbildung setzt schließlich eine neue Phase ein. Die Identifikation mit dem Beruf oder Betrieb wird verstärkt aufgenommen. Berufliche Erfahrungen verändern die berufliche Identität und damit auch die personale Identität (vgl. Zoelch/Thomas 2010: 93f.).

5.4.2 Jugendliche Deutungsmuster beim Berufswahlprozess

Jugendliche bilden klare Deutungsmuster bezogen auf Berufsoption und Arbeitsmarktrealität, wie sie im zweiten Kapitel beschrieben wurde. Folgende Deutungsmuster sind ausschlaggebend, dass die Berufsfindung als aktiver Prozess des Individuums angesehen werden kann:

- Personalisierung von strukturellen Effekten: d.h., Jugendliche sehen sich eigenverantwortlich für Erfolg und Misserfolg (vgl. Geßner 2002: 42).
- Biografische Konstruktion von Berufswünschen: d.h., Fähigkeiten und Anforderung im Beruf werden ausgelotet. Zum einen ist hier wichtig, dass der Jugendliche wahrnimmt, was realisierbar ist (vgl. Geßner 2002: 42). Zum anderen lässt sich die Wahl so als wunschgemäße Entscheidung legitimieren. So wird bspw. eine handwerkliche Begabung mit dem Besuch der Hauptschule legitimiert (vgl. A.a.O.: 92)
- Selektionsergebnisse als Chance: d.h., Hoffnung trotz Ungewissheit, es liegt eine Bereitschaft vor, jede sich anbietende Option zu nutzen (vgl. A.a.O.: 43).

Diese Punkte sind zum einen erstaunlich, da sie den Anschein erwecken, dass der Jugendliche eine reife Psyche besitzt, welche ihn befähigt, Fremdbestimmung zu akzeptieren, Frustration bis zu einem bestimmten Grad auszuhalten und Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen (vgl. Winterhoff/Thielen 2010: 35). Sie bergen aber auch, wie bereits erwähnt, die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen oder Entscheidungen gegen eine Ausbildung in sich, wenn man gerade die letzten beiden Punkte näher betrachtet. Die Faktoren eines Ausbildungsabbruches sind aber nicht nur individuell zu betrachten. Soziale und gesellschaftliche Einflussgrößen bedingen Abbrüche gleichermaßen. So kommt Margit Stein von der Universität Vechta zu folgenden Gründen für einen Ausbildungsabbruch: 70% der Abbrüche erfolgen auf Grund äußerer oder betrieblicher Bedingungsfaktoren (schlechtes Betriebsklima, ungelöstes Problem). Fast die Hälfte der Abbrüche erfolgen durch innere oder private Bedingungsfaktoren, wie psychische Instabilität oder Gesundheitszustand (Schwangerschaft) und als drittes mit 33%: Bedingungen, die auf mangelnde Kongruenz zwischen Anforderungen und persönlichen Motiven und Erwartungen zurückzuführen sind (vgl. Stein 2010: 80). Die Pädagogin unterscheidet des Weiteren nach Abbrechnern nach oben (durch Studium), horizontalen Abbrechnern (Wechsel innerhalb des Berufsausbildungssystems, durch neuen Ausbildungsbetrieb oder Ausbildungsberuf) und Abbrechnern nach unten, d.h. Ausbildungsaufgabe, ohne neue Optionen erarbeitet zu haben (vgl. Stein 2010: 79f.).

Im Großen und Ganzen sind bei den Deutungsmustern und Faktoren für das Aufgeben einer Ausbildung, die sinnhaft-subjektbezogenen Ansprüche (Baethge) an eine Ausbildung wieder zu erkennen.

5.5 Die Frage nach der Realisierbarkeit von Artikel 12 GG – Fazit und Ausblick

Der Berufswahlprozess verläuft ungewollt nicht immer idealtypisch. Die Berufswahl, geht nicht selten mit Irritationen, Unsicherheiten und Orientierungsproblemen einher. Jugendliche sind sich ihrer Fähigkeiten, Interessen und Fertigkeiten nicht bewusst, Berufe werden nicht verglichen, Informationen über Anforderung, Karrierechancen oder Ersatzlösungen oft nicht eingeholt (vgl. Geßner 2002: 91). Der mangelnde Einblick in die Funktionsweise des Beschäftigungssystems und eine zu schwach ausgeprägte berufliche Identität, führen u.a. dazu, dass einige Jugendliche sehr spät von den beschriebenen Wunschvorstellungen ablassen und realisierbare Ausbildungen in Augenschein nehmen (vgl. Köck 2010: 24). An dieser Stelle sollte noch einmal auf den Funktionsverlust der Schule hingewiesen werden. Ausbildungsabbrüche oder Entscheidung gegen eine bestimmte Ausbildung könnten die Folge sein. Das dritte Kapitel hat gezeigt, dass besonders dem Jugendlichen die Verantwortung dafür zugeschrieben wird. Doch die Gründe reichen von fehlendem Ausbildungsstellenangebot über mangelnde schulische Voraussetzung bis hin zu verschiedenen sozialen Faktoren (vgl. Geßner 2002: 117).

Das Zusammenspiel der exogenen und endogenen Faktoren führt zu der Frage: „Wie frei ist die Berufswahl des Jugendlichen in der Realität, wenn man die bewussten oder unbewussten sozialen und ökonomischen Strukturen bedenkt?“ (vgl. Sailer 2010: 51). Das deutsche Grundgesetz bietet lediglich eine formaljuristische Lösung im zwölften Artikel an (vgl. Sailer 2010: 59). Es besagt: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. „Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht“ (Art. 12 Absatz 1f. Satz 1 GG / BMJ 2012: o.S.). Diese juristische Vorgabe bezieht jedoch die reale Ausbildungsmarktsituation nicht ein und erhebt erst recht keine Ausbildungsplatzgaran-

tie. Zu beachten ist auch das Alter des Jugendlichen bei der Berufswahl. Viele junge Erwachsene sind bei der Ausbildungsentscheidung vor dem Gesetz noch nicht einmal vollständig geschäftsfähig, dennoch wird von ihm eine solche richtungsweisende Entscheidung eingefordert (vgl. Sailer 2010: 59).

Die vorgegebene freie Berufswahl wird durch wirtschaftliche und persönliche Bedingungen eingeengt. Hier ist auf fehlende Ausbildungsplätze, zulassungsbeschränkte Studiengänge, Zugangsvoraussetzungen durch Abschlüsse, psycho-physische oder situative Bedingtheiten zu verweisen. Der große Unterschied besteht zwischen wählen dürfen und wählen können (vgl. Sailer 2010: 59ff.).

Die (freie) Berufswahl des Jugendlichen benötigt die Unterstützung verschiedenster Institutionen, wie Schule, Agentur für Arbeit oder Elternhaus. Der Jugendliche soll eine bewusste Wahl treffen, doch dies setzt Wissen und Reflexion als Kompetenzen voraus. Die soziale Herkunft des Jugendlichen beeinflusst die Bildungslaufbahn. Damit wird die so angepriesene freie Berufswahl stark durch die jeweilige soziale Herkunft ausgelesen (vgl. a.a.O.: 62f.). Abschließend soll auf die Ausdifferenzierung der Berufe verwiesen werden. Der Jugendliche hat keinen großen Spielraum bspw. beim Erlangen der Berufswahlkompetenz oder beruflicher Identität, denn: Die Entwicklung und Veränderung bestehender Berufsbilder bringt im beschriebenen Orientierungsprozess oft Verunsicherung mit sich. Dies hemmt zum einen die Entscheidungsfähigkeit und ist zum anderen ein Faktor für das „falsche Wählen“ und dem daraus folgenden möglichen Ausbildungsabbruch (vgl. a.a.O.: 60). Bei der Betrachtung von beruflicher Identität kann gesagt werden: „Der Abschluss einer Ausbildung ist die Entlassung ins lebenslange Lernen“ (Hartmann 1994: 469), da berufliche Erfahrung die berufliche Identität verändert. Der lebenslange Lernprozess geht schließlich mit einer zügigen Entwertung der bisher angeeigneten Fähigkeiten einher. Hinter der Entwicklung von Subjektivität muss somit, durch die Brüche und Undurchsichtigkeit in der Bildungs- und Erwerbsbiografie, ein großes Fragezeichen gesetzt werden (vgl. Hartmann 1994: 470).

6 BIBB 2006: Studienergebnisse zu Ausbildung und Erwerbsarbeit

In den folgenden Ausführungen werden hauptsächlich einige Aussagen aus dem zweiten, vierten und fünften Kapitel noch einmal aufgegriffen und in Beziehung zur BIBB-Studie von 2006 gestellt. Erkenntnisse der Shell-Studie 2010 (durchgeführt im Februar 2010) werden einige Darlegungen ergänzen. Shell befragte über 2600 Jugendliche im Alter von 12 bis 25 Jahren zu Lebenssituationen, Einstellungen und Orientierungen (vgl. Shell 2010: 35). Basis des Kapitels bildet die Annahme, dass die Tertiärisierung Einfluss auf die Berufswahl und die Eingliederung an der ersten und zweiten Schwelle der Jugendlichen nimmt.

In der einführenden Problemstellung wurden verschiedenste Fragen aufgeworfen. Ausgewählte Punkte sollen nun explizit vom Individuum reflektiert werden, denn wichtig ist: Die Bewertung sollte aus Sicht des Jugendlichen vorgenommen werden (vgl. Leven et al. 2010: 110). Letztlich stehen die Jugendlichen selbst vor der Herausforderung, ob sie von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden oder überhaupt in ihrem erlernten Beruf tätig sein können (ebd.). Dies sind nur wenige Fragen, die in den nächsten Unterpunkten erläutert werden sollen.

Zunächst sollen einführend allgemeine Daten zur BIBB-Studie 2006, wie Datensatz, Inhalt oder Anzahl der Teilnehmer, beschrieben werden. *Punkt 6.2* wird dann schließlich in die eigentliche Analyse der ausgewählten Ergebnisse übergehen. Bei den aufgestellten Daten von BIBB handelt es sich stets um eigene Berechnungen und grafische Darstellungen.

6.1 Allgemeines zur BIBB-Übergangsstudie 2006

Die Studie Bildungswege und Berufsbiografie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen wurde 2006 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (kurz BIBB) durchgeführt und ist eine retrospektive Längsschnitterhebung (vgl. BIBB 2006b: o.S.).

BIBB enthält 27.965 Ereignisinformationen. Bei der repräsentativen Studie wurden 7230 Jugendliche der Jahrgänge 1982 bis 1988 telefonisch befragt. Durchgeführt

wurde die Befragung von *infas Bonn* im Zeitraum von Juni bis August 2006. Das *BIBB-Forschungsdatenzentrum* (BIBB-FDZ) bietet einen Querschnitt- und Ereignisdatensatz an. Der Querschnittdatensatz enthält u.a. Informationen über Wertvorstellungen, persönliche Grundeinstellungen und soziale Herkunft. Der Ereignisdatensatz verfügt für jeden der 7230 Befragten über detaillierte biografische Informationen zu Berufs- und Bildungsaktivitäten und anderen Ereignissen, wie Ausbildung oder Zivildienst (ebd.). Es wird darauf hingewiesen, dass der Fragebogen und Einzelheiten zu Inhalt und Datengenese im Daten- und Methodenbericht des BIBB-FDZ (unter gleicher Quelle) nachzulesen sind.

6.2 Ausgewählte Ergebnisse der BIBB-Studie

Für die vorliegende Arbeit und den folgenden Ergebnissen wurde der Originaldatensatz verwendet. Die Hauptüberschriften/Oberpunkte sind eng an den Fragen oder den konkreten Fragekomplexen des BIBB-Fragebogen angelehnt. Alle Berechnungen wurden voneinander unabhängig berechnet. Um eine Überprüfung oder weitere Recherche zu erleichtern, wird darüber hinaus in den Fußnoten auf die Nummer der berechneten Frage verwiesen.

6.2.1 Allgemeine Wertorientierung

Es soll mit einer sehr allgemeinen Frage begonnen werden, die Auskunft darüber gibt, was Jugendlichen besonders wichtig oder eher unwichtig ist¹. So benannten 91,5% der Jugendlichen, das „Unabhängigsein“ (z.B. eigene Wohnung, Autonomie) als eher wichtig. Knapp 8% sahen diesen Aspekt eher als unwichtig an. Demzufolge ist nachvollziehbar, dass ein hohes Einkommen immerhin von 62,4% der Jugendlichen als wichtig wahrgenommen wird (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung). Die Autonomie und Verwirklichung des eigenen Lebenskonzeptes des Jugendlichen wird stark von der Ressource Erwerbsarbeit beeinflusst, denn die Arbeitskraft ist die Basis der Existenzsicherung und individualisierten Lebensführung (vgl. Beck 1986: 220f.).

¹ q201

Letztlich folgt daraus, dass nahezu alle befragten Jugendlichen (7072) Lernen und Weiterbilden als eher wichtig bewerteten. Für 95,1% der Jugendlichen ist das Erlernen eines interessanten Berufes von Bedeutung (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung). Hier ist eine Übereinstimmung mit den nach Baethge beschriebenen arbeitsinhaltlichen Ansprüchen an eine Ausbildung oder den Beruf erkennbar. Auch wenn in der Arbeit selber der akademische Werdegang nur marginal genannt wurde, soll an dieser Stelle vermerkt werden, welche Kriterien ausschlaggebend für die Studienwahl sind², denn: Im Zuge der Tertiärisierung hat sich der Bedarf an akademisch ausgebildeten Arbeitskräften, laut Shell, erhöht (vgl. Albert et al. 2010: 41).

Aus diesem Umstand resultierend gelangt die Untersuchung zu dem Schluss, dass eine hohe persönliche Bedeutung von Qualifizierung bei den Jugendlichen vorhanden ist (vgl. a.a.O.: 34). Zunächst ist festzuhalten, dass von den 7230 von BIBB befragten jungen Erwachsenen 1224 Personen ein Studium aufgenommen haben. 86,7% gaben an, dass das Studienfach ihren Wünschen entspricht, 6,7% äußerten sich, dass sie keinen Studienplatz in ihrem Wunschfach bekommen haben. Interessant ist, dass 4,4% der Jugendlichen keine andere Ausbildungsmöglichkeit gefunden und erst resultierend aus diesem Umstand ein Studium gewählt haben (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung). Das heißt: Die Zugangsvoraussetzung für ein Studium war demnach gegeben, aber der Wunsch belief sich (wahrscheinlich) eher auf eine berufliche Ausbildung im dualen System. Geht man gedanklich zurück zu *Kapitel 3.1 Unternehmen und deren Bewerberauswahl*, kann man diesen Aspekt sehr ambivalent sehen. Auf der einen Seite wird verstärkt von den Personalabteilungen nach hohen Abschlüssen geschaut, auf der anderen Seite, sind die Abschlüsse vorhanden, aber die Jugendlichen finden ihre Wunschausbildung nicht und präferieren dann, wie in diesem Fall, ein Studium. Es bleibt aber auch zu vermerken, dass bei einer repräsentativen Studie 4,4% (also zirka 54 Betroffene) im Anbetracht der unterschiedlichen Selektionskriterien der Ausbildungsbetriebe nicht viel sind. Ebenso zeigt sich: Je höher der Abschluss ist, umso größer sind auch die Berufswahl- und Ausbildungsoptionen (vgl. Geßner 2002: 85).

² q2305

Die Jugendlichen antizipieren diese verschiedenen Möglichkeiten und stecken sich ambitionierte Ziele bzgl. des Schulabschlusses (vgl. Leven et al. 2010: 75). Ein Großteil der von Shell befragten Jugendlichen (Haupt- und Realschüler) sprachen sich dafür aus, einen noch höheren Abschluss erreichen zu wollen (ebd.). Darüber hinaus wurde untersucht, welchen Einfluss die Bildungsabschlüsse der Eltern in Hinblick auf den erreichten oder angestrebten Schulabschluss des Jugendlichen haben. Jugendliche (26%), deren Vater keinen oder nur einen einfachen Schulabschluss besitzen, streben seltener nach dem Erreichen des Abiturs oder Fachhochschulreife. Bei Jugendlichen aus bildungsnahen Elternhäusern, ist ein deutliches Bestreben nach einem hohen Bildungsabschluss zu erkennen. Der Anteil ist mit 77% dreimal so hoch wie bei den Jugendlichen aus bildungsfernen Elternhäusern, wie in Abbildung 7 zu erkennen ist (vgl. Leven et al. 2010: 72).

Eine ähnliche Befragung machte BIBB bzgl. der Erwerbstätigkeit. Untersucht wurde, ob die Mutter vor dem Eintritt des Jugendlichen in die Ausbildung erwerbstätig war oder ist³. Bei nahezu allen befragten Jugendlichen (96,7%), die sich in Ausbildung befinden war dies der Fall (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung).

Abb. 7: Korrelation Schulabschluss Vater mit erreichten/angestrebten Schulabschluss des Jugendlichen
(Leven et al. 2010: 72)

	Gesamt	Kein oder einfacher Schulabschluss des Vaters (Volksschule ...)	Mittlerer Schulabschluss des Vaters (mittlere Reife ...)	Höherer Schulabschluss des Vaters (Fachabitur, Abitur ...)
%-Angaben				
Abgang ohne Abschluss	1	2	1	0
Hauptschulabschluss	17	32	13	4
Realschule/mittlere Reife	33	41	37	18
Abitur/Fachhochschulreife	49	26	49	77
Keine Angaben	0	0	0	0

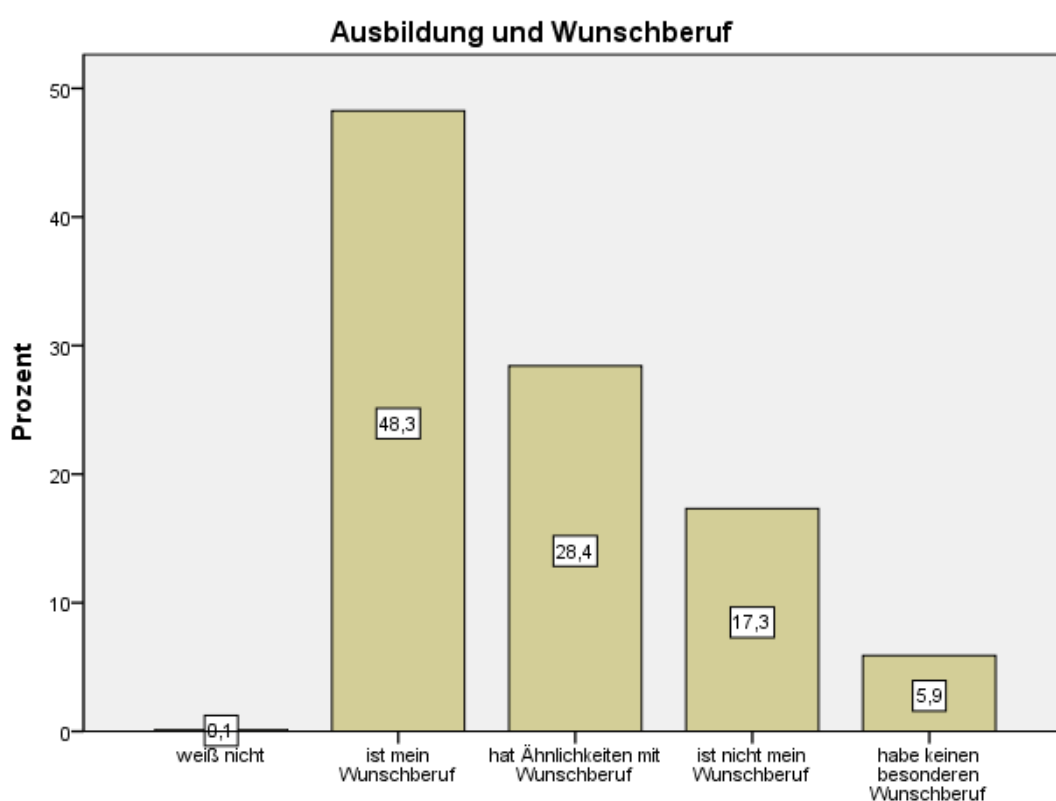
Im weiteren Verlauf sollen nun die Ausbildung und die Unterstützung beim Prozess des Wählens in den Fokus der Betrachtung rücken.

³ q5021

6.2.2 Berufliche Ausbildung und Lehre

Knapp 4000 Jugendliche wurden in der BIBB-Studie 2006 dazu befragt, ob ihre Ausbildung dem Wunschberuf entspricht⁴. Das unten aufgeführte Balkendiagramm lässt erkennen, dass der Anteil der Jugendlichen (17,3%), welche keine Ausbildung im Wunschberuf erhalten haben, relativ gering ausfällt. Knapp 49% der Jugendlichen sind in ihrem Wunschberuf tätig. Etwa 29% gaben an, dass ihre Ausbildung dem Wunschberuf ähnelt (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung).

Abb. 8: Was trifft auf den Beruf zu, in dem Sie ausgebildet wurden?
(BIBB 2006a, eigene Darstellung)



Bei der Berechnung der Art von Ausbildung⁵ ist eine Übereinstimmung mit der Verteilung der Auszubildenden auf die Ausbildungssektoren aus dem vierten Kapitel erkennbar. Im *Kapitel 4.1* wurden folgende Übergänge an der ersten Schwelle festgehalten: Besuch einer weiterführenden Schule, Aufnahme eines (dualen) Studiums,

⁴ q2205

⁵ q2200

Aufnahme einer schulischen oder beruflichen Ausbildung oder die Einmündung in das Übergangssystem. Im Großen und Ganzen ist diese Verteilung auch bei den vom BIBB befragten Jugendlichen (4010) ersichtlich. 72,3% der Jugendlichen sind nach dem Besuch der Schule in eine Ausbildung/Lehre eingemündet. Der nächste höhere Wert (20,1%), ist auf die schulische Ausbildung mit Berufsschulabschluss zurückzuführen. Demnach äußerten 806 Jugendliche, sich in einer schulischen Ausbildung zu befinden. Eine weitere Option war die Ausbildung/Lehre in einer über- oder außerbetrieblichen Einrichtung mit einer Häufigkeit von 168 Nennungen. Ausbildungen zur Berufsgrundbildung, Berufsvorbereitungen etc. nehmen insgesamt einen eher geringen Anteil (0,7%) ein (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung).

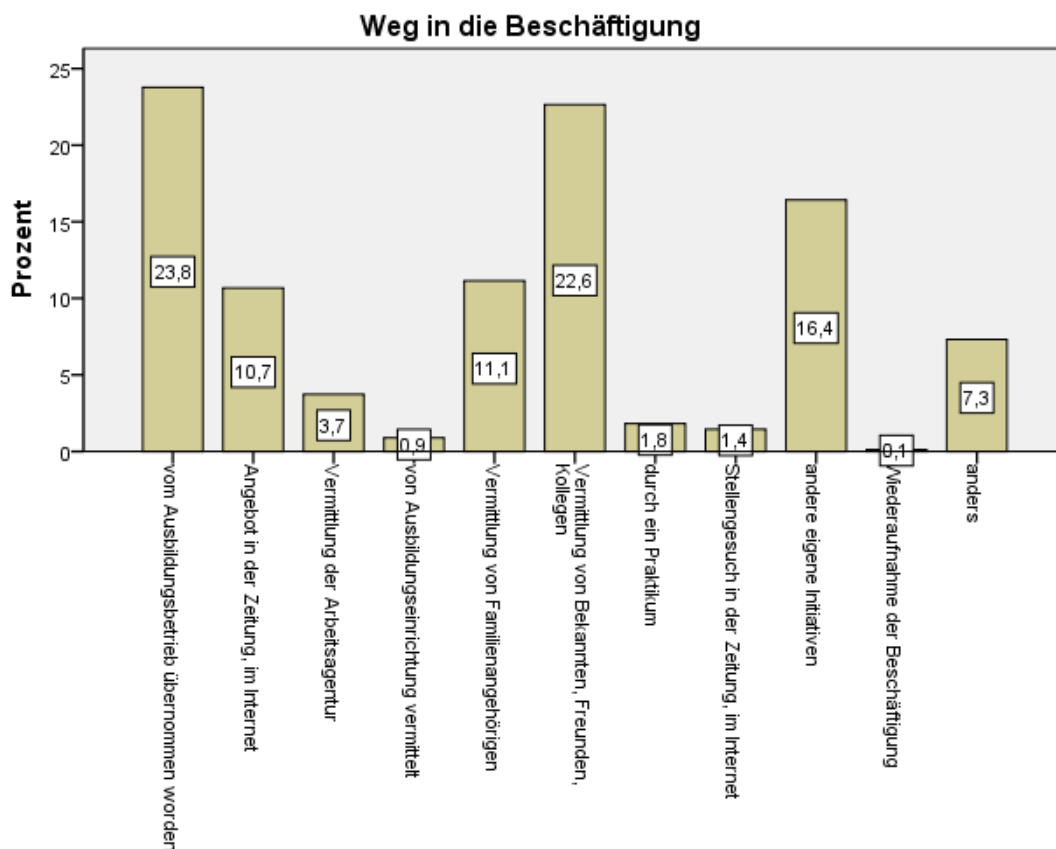
Es bleibt bei der Betrachtung der Ausbildung noch zu untersuchen, wie viele Bewerbungen/Stellengesuche der Jugendliche unternehmen musste, um an eine Ausbildung zu gelangen und wer ihm hierbei hilfreich zur Seite stand⁶. Das Ergebnis stützt die Aussagen aus Kapitel fünf bezüglich des allokatons- und interaktionstheoretischen Ansatzes, denn 71,1% der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen gaben an, über ihre Eltern, Familienangehörige oder, Freunde den Kontakt zu ihrem Ausbildungsbetrieb hergestellt zu haben. Folglich gaben 28,8% befragte Jugendliche (1041 von 3618) an, nicht über Freunde oder Familie an die Ausbildung gelangt zu sein (vgl. BIBB 2006, eigene Berechnung). Der persönliche Bezug zum Ausbildungsbetrieb ist möglicherweise ein Indikator für die Anzahl der Stellengesuche von den zirka 3300 Jugendlichen. Kumuliert man die Prozente, gelangt man zu dem Ergebnis, dass 87,3% der Jugendlichen sich ein bis fünfmal um eine Stelle beworben haben. Zehn unterschiedliche Stellengesuche wurden von 117 Jugendlichen (3,5%) genannt. Die Häufigkeit von 20 Stellengesuchen lag in der Studie bei 19, was 0,6% der Jugendlichen betrifft (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung).

Das Ergebnis spricht dafür, dass der Übergang an der ersten Schwelle, letztlich auch durch den Einfluss der Institution Freunde oder Familie, für einen Großteil der Jugendlichen sehr schnell zu überwinden ist. Ähnliche Ergebnisse ergeben sich aus der

⁶ q2123

Befragung von 3457 Jugendlichen, die zu dem Weg in die Beschäftigung an der zweiten Schwelle interviewt wurden⁷.

Abb. 9 Weg in die Beschäftigung
(BIBB 2006a, eigene Darstellung)



Die oben aufgeführte Abbildung 9 über den Weg in die Beschäftigung weist ebenso wie Abbildung 7 einen hohen Anteil Jugendlicher auf, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden (822). Kumuliert man die Vermittlung durch Familienangehörige und die Vermittlung von Bekannten, Freunden oder Kollegen ergibt sich ein addierter Prozentsatz von 33,7% (1168) der befragten Jugendlichen, die über diesen Weg in die Erwerbsarbeit einmündeten. 568 Interviewpartner fanden durch eigene Initiative einen Arbeitgeber. Die Institution *Bundesagentur für Arbeit* als Eingliederungsfaktor oder unterstützende Ressource wurde von nur 129 Jugendlichen genannt (vgl. BIBB 2006, eigene Berechnung).

⁷ q2612

Auch 76% der von Shell befragten Jugendlichen gaben im Jahr 2010 an, wahrscheinlich oder sicher, übernommen zu werden. Bei der Befragung 2006 lag der Wert noch bei 62% (vgl. Leven et al. 2010: 113).

6.2.3 Ausbildungsabbrüche

Folgende Gründe für einen Ausbildungsabbruch wurden durch BIBB unter anderem festgehalten⁸: Aussicht auf eine andere Ausbildung, Finden einer Arbeitsstelle, persönliche, finanzielle, gesundheitliche Gründe oder Probleme mit Ausbildern, Mitschülern/Kollegen/Lehrern, Kündigung, Schließung des Ausbildungsbetriebes, Ausbildung sagte nicht zu oder Prüfung wurden nicht bestanden (vgl. BIBB 2006a). Auffällig ist, dass wirtschaftliche, strukturelle Aspekte oder Faktoren der Anforderungen weniger signifikant sind als Gesichtspunkte innerer und persönlicher Art. An dieser Stelle soll aufbauend auf Baethge zusätzlich auf die Forschungsergebnisse Margit Steins von der Universität Vechta verwiesen werden (*Kapitel 5.4.2*).

Zunächst soll der Fokus auf weniger deutliche Auslöser gelegt werden. Bei der Berechnung der Faktoren - Schließung oder Kündigung seitens des Betriebes – kommt man auf folgende Verteilung bei 261 befragten Jugendlichen: 22 Jugendliche mussten ihre Ausbildung durch die Schließung des Betriebes abbrechen. 97 Auszubildende (37,2%) konnten auf Grund einer Kündigung ihre Ausbildung im Betrieb nicht fortsetzen. Der Aspekt Anforderung (z.B. Nichtbestehen der Prüfung) wurde bei 394 Befragungen mit einer Anzahl von 69 (17,5%) Nennungen erwähnt.

Interessant ist die Betrachtung der persönlichen Gründe, da diese mit Ergebnissen Baethges und Steins korrelieren. Basis der folgenden Prozent- und Häufigkeitsangaben bilden 394 Befragungen. So sagte über die Hälfte der Jugendliche die Ausbildung (nach Annahme) nicht zu. Knapp 30% hatten bei Ausbildungsabbruch bereits eine andere Ausbildungsmöglichkeit in Aussicht. Die kommunikativen und sozial-integrativen Ansprüche (Probleme mit Ausbildern, Mitschülern etc.) nehmen einen nicht unerheblichen Teil ein. So nannten 203 Auszubildende exakt diese Gründe für ihren Abbruch. Für die restlichen 49% stellte dies keine Gründe des Abbruchs dar.

⁸ q2213

Anlass könnten hier auch persönliche, finanzielle oder gesundheitliche Punkte oder das Finden einer neuen Arbeits- oder Ausbildungsstelle sein (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung). An dieser Stelle wird auf die von Stein beschriebenen horizontalen Abbrechern verwiesen (vgl. Stein 2010: 79, Kapitel 5.4.2).

Im Jahr 2010 wurden in der BRD 142.000 Verträge aufgelöst, was aber nicht in jedem Fall mit einem klassischen Ausbildungsabbruch gleichzusetzen ist. Vielmehr muss Berufswechsel des Jugendlichen oder Insolvenz und Schließung des Betriebes, um nur einige zu nennen, berücksichtigt werden (vgl. Öchsner 2010b: 21).

6.2.4 Fortbildung und Umschulung

Auch wenn die Betrachtung der Verteilung auf die Sektoren der beruflichen Bildung gezeigt hat, dass Umschulungen, Weiterbildungen oder Maßnahmen der Berufsvorbereitung von den bereits untersuchten knapp 4000 Jugendlichen weniger signifikant ist, ermittelt die BIBB-Studie von 2006 auch die Bewertung von 124 Jugendlichen, die von Umschulungen/Weiterbildung betroffenen sind⁹. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass 96% der Jugendlichen die Auswirkungen einer Fortbildung oder Umschulung als sehr positiv bis eher positiv für ihre berufliche Weiterentwicklung wahrnehmen. Nur fünf Befragte äußerten sich negativ zu den beruflichen Auswirkungen (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung). Die Gründe für das Teilnehmen an einer Umschulung oder Weiterbildung können sehr unterschiedlich ausfallen¹⁰. Die berufliche Weiterentwicklung nimmt den höchsten Anteil ein. Demnach nannten 89,5% der Jugendlichen die berufliche Weiterentwicklung als Grund für die Umschulung. 26,6% gaben an, die Maßnahme für eine berufliche Umorientierung oder geplante Selbstständigkeit zu nutzen.

6.2.5 Einstieg ins Erwerbsleben nach der Ausbildung

Kapitel Zwei analysierte die verschiedensten Schwierigkeiten beim Überwinden der Schwellen in die Ausbildung und der Erwerbsarbeit. Gerade das Überschreiten der zweiten Schwelle wurde als problematisch betrachtet. Die Untersuchung der Flexibilisierung, Rationalisierung etc. hat die Veränderung des Arbeitsmarktes beschrieben.

⁹ q2708d

¹⁰ q2704

Es besteht demnach ein relativ geschützter aber auch ungeschützter Arbeitsmarkt, welcher durch die verschiedene Vertragsmöglichkeiten (Voll- oder Teilzeit, befristet oder unbefristet) in Erscheinung tritt. Die BIBB-Studie untersuchte u.a. auch die Art der Erwerbstätigkeit von 4509 Jugendlichen¹¹. Erstaunlicherweise wurden fast 55% unbefristet eingestellt. 1962 (43,5%) junge Erwachsene gehen laut BIBB einer befristeten Tätigkeit nach. Die verbleibenden 72 Jugendlichen (1,6%) gaben entweder an, nicht zu wissen ob sie befristet oder unbefristet eingestellt sind, verweigerten die Angaben oder waren in Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden (vgl. BIBB 2006, eigene Berechnung).

Im Kapitel zwei wurde ebenfalls kritisch angemerkt, dass ein einmal erlernter Beruf nicht zwangsläufig ein Leben lang ausgeführt wird. Die BIBB-Studie untersuchte von 2129 Jugendlichen die Tätigkeit im Vergleich zur beruflichen Ausbildung. Zumindest nach dem unmittelbaren Übergang der zweiten Schwelle ist erkennbar, dass dreiviertel (75,8%) der befragten Jugendlichen eine Tätigkeit ausführen worauf die Ausbildung vorbereitet hat oder die zumindest mit der Ausbildung verwandt ist. 24% (512 Jugendliche) gaben an, dass die jetzt ausgeführte Erwerbsarbeit mit der abgeschlossenen Ausbildung nicht mehr übereinstimmt (vgl. BIBB 2006, eigene Berechnung). Shell kommt zu einem ähnlichen Ergebnis, wie das nachfolgende Kreisdiagramm aufzeigt (Abbildung 10, nächste Seite). Lediglich 13% der Jugendlichen arbeitet bereits nicht mehr im erlernten Beruf (vgl. Leven et al. 2010: 114).

Der unmittelbare Übergang an der zweiten Schwelle kam für zirka 1600 Jugendliche der BIBB-Befragten in Betracht. Die Ergebnisse für die Übernahme durch den Betrieb¹² skizziert Abbildung 11 (nächste Seite).

¹¹ q2605

¹² q2220

Abb. 10: Arbeiten im erlernten Beruf

(Leven et al. 2010: 114)

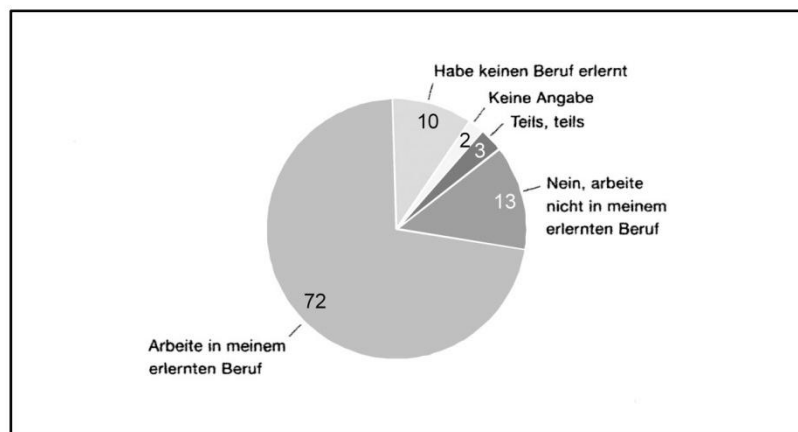


Abb. 11: Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb

(BIBB 2006a, eigene Darstellung)

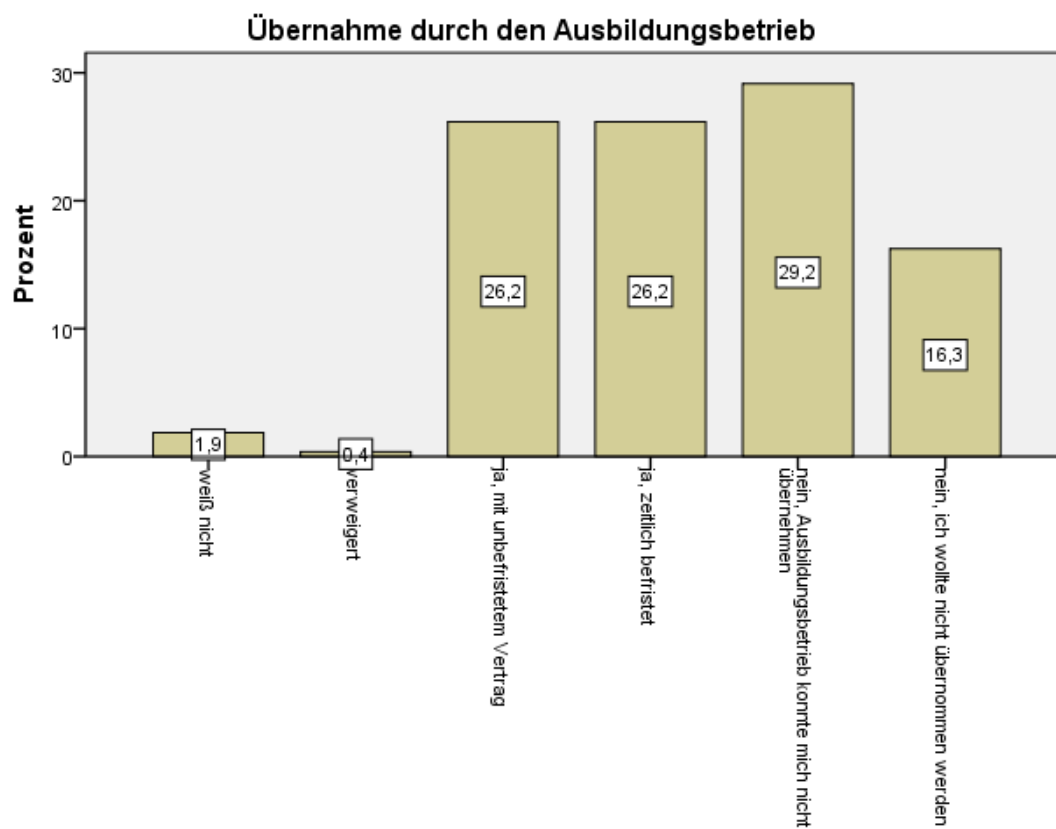


Abbildung 11 zeigt, dass 52,4% der 1612 Lehrlinge befristet oder unbefristet übernommen wurden, 29,2% (470 Jugendliche) konnten von ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden. 262 Jugendliche haben persönlich von einer eventuellen Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb abgesehen. Es ist positiv festzuhalten, dass mehr als die Hälfte der Jugendlichen direkt in eine Erwerbsarbeit übergehen konnten. Weiterer Indikator für das positive Gelingen des Übergangs bildet die geringere Anzahl der nicht übernommenen Lehrlinge. Es besteht in der Umfrage demzufolge ein Verhältnis von 844 Übernahmen zu 470 Ablehnungen. Die persönliche Entscheidung gegen eine mögliche Übernahme stellt m.E. in diesem Fall ein neutrales Kriterium dar, da keine eindeutige Sicherheit über die weitere Erwerbsbiografie dieser Jugendlichen besteht. Die Gründe für die Ablehnung können unterschiedlich ausfallen. Vielleicht ist bereits eine andere Arbeitsstelle gefunden worden oder der Jugendliche möchte aus Gründen des Betriebsklimas etc. nicht übernommen werden. Ähnlich unterschiedlich gestalteten sich bereits die Gründe für Ausbildungsabbrüche. Genaue Gründe für die Entscheidung gegen eine Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb seitens der Jugendlichen sind in der BIBB-Studie nicht untersucht wurden. Es ist aber davon auszugehen und vorstellbar, dass die aufgeführten Ansprüche an eine Erwerbsarbeit mit der Ablehnung einer Übernahme korrelieren könnten, denn: Ein Großteil der Jugendlichen sprach sich bei der von Baethge 1988 durchgeführten Erhebung für arbeitsinhaltliche (Wahrnehmung als Subjekt) oder kommunikative und sozial-integrative Ansprüche (Sozialklima) aus (vgl. Witthaus 1996: 113f.).

Den Abschluss des sechsten und letzten Kapitels sollen noch einmal allgemeine Schlussbemerkungen¹³ der BIBB-Studie von 2006 bilden. Die nachfolgenden Fragen wurden allen 7230 Jugendlichen zum Abschluss des Telefoninterviews gestellt und geben Aufschluss über die eigene Wahrnehmung der Jugendlichen bzgl. ihrer Leistung, Zukunft und Einstellungen. Alle Punkte wurden erneut voneinander unabhängig betrachtet.

¹³ q5030

6.2.6 Fazit der untersuchten Punkte

Die vorangegangenen Kapitel haben deutlich gemacht, dass die junge Generation unter einer Vielzahl von Schwierigkeiten aufwächst. Dennoch sehen die Jugendlichen selbst optimistisch in die Zukunft. 5842 Jugendliche gaben an, sehr zuversichtlich in die Zukunft zu blicken. So ist es nicht verwunderlich, dass über 5000 Jugendliche der Auffassung sind, Dinge die sie stören, selbstständig zu ändern. Auch gaben lediglich knapp 20% der Jugendlichen an, dass Gefühl zu haben, dass sie kaum über ihr Leben bestimmen. Nahezu alle Befragten (92,6%) waren der Meinung, dass es viele Aspekte ihres Lebens gäbe, auf die sie stolz sein könnten. 93,6% der Jugendlichen sind der festen Überzeugung, dass mit dem eigenen Bemühen fast alles zu erreichen ist (vgl. BIBB 2006a, eigene Berechnung).

Dass die interviewten Jugendlichen die erhöhten Anforderungen im Arbeitsleben antizipieren und für sich deutlich reflektieren, zeigen die weiteren abschließenden Berechnungen. So setzen 5581 Jugendliche (77,2%) den Erfolg mit notwendiger Leistung gleich. 1612 Jugendliche (22,3%) waren der Überzeugung, dass dies nicht zu trifft und Erfolg vielmehr abhängig von Glück ist. Bei der Betrachtung des Leistungsgedankens ist somit auch nachvollziehbar, dass eine Anzahl von 4480 Jugendlichen (62%) es für wichtig erachten, mehr zu leisten als andere. 6410 Jugendliche (88,7%) sprachen sich dafür aus, gerne Verantwortung zu übernehmen. Bezüglich dieser Punkte, sind Differenzen zwischen der persönlichen Reflektion des Jugendlichen und der öffentlichen Wahrnehmung zu erkennen, denn: Verschiedene Ansätze der Arbeit (IHK-Studie, Bewerberauswahl, Schlüsselqualifikationen) haben sichtbar gemacht, dass in der ökonomischen Realität fehlende Ausbildungsreife und Schlüsselqualifikationen oft für eine Ausbildungsablehnung genannt wurde.

Nach der Betrachtung einiger ausgewählter BIBB-Forschungsfragen kann resümierend festgehalten werden, dass Jugendliche Probleme und Schwierigkeiten bei den Übergängen von Schule in Ausbildung und von Ausbildung in den Beruf wahrnehmen. Das Bestreben nach Weiterbildung, einem hohen oder höheren Bildungsabschluss signalisiert, dass Jugendliche in der Bildung, die Basis für das Gelingen ihres Selbstkonzeptes sehen. Jedoch hat sowohl die BIBB-Studie 2006 als auch die Shell-Studie 2010 gezeigt, dass diese Wahrnehmungen und Wünsche von der sozialen

Schicht, Bildungsstand oder Erwerbsarbeit der Eltern abhängig sind, um nur einige Einflussfaktoren zu nennen. Positiv zu bewerten ist zudem, dass ein Großteil der befragten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz finden konnte, der ihrem Wunschberuf entspricht. Gleiches gilt für den Übergang an der zweiten Schwelle. Nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung wurde ein nicht unerheblicher Teil Jugendlicher vom Betrieb übernommen. Fast dreiviertel der Jugendlichen äußerten sogar, in ihren erlernten Beruf tätig zu sein. Familie und Freunde wirken bei dem Prozess der Suche nach Ausbildung oder Erwerbsarbeit unterstützend und begleitend.

Schlussbetrachtung

In der Abschlussbetrachtung soll noch einmal auf wichtige Eckpunkte der vorangestellten Kapitel eins bis sechs eingegangen werden. Im späteren Verlauf werden die in der *Einführenden Problemstellung* aufgeführten (noch unbetrachteten) Fragen abschließend beantwortet. Zunächst ist jedoch, bzgl. des Themas der Masterarbeit zu klären, inwieweit man allgemein dem Wandel von einer Industrie- zu einer Wissens-, Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft (Tertiärisierung) zustimmen kann. Hierbei soll resümierend bei der Betrachtung des zweiten Kapitels angesetzt werden, da dieses explizit die inneren und äußeren Faktoren des Wandels benennt.

Komplex betrachtet muss dem Prozess des gesellschaftlichen Arbeitsmarktwandels zugestimmt werden. Das Kapitel *Unser Weg in die Risikogesellschaft: Gesellschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen* hat gezeigt, dass folgende Veränderung nachweislich aufzufinden sind:

- Ein Wandel des Arbeitsmarktes bezüglich der Arbeitsverträge- und Zeiten. So nehmen beispielsweise Beschäftigungen im Niedriglohnsektor oder der Teilzeitbeschäftigung deutlich zu. Gründe liegen u.a. in der Globalisierung, Flexibilisierung, Rationalisierung und Technisierung. An dieser Stelle soll auf die Zahlen der *BA* verwiesen werden, welche explizit die Anzahl der Frauen in Teilzeit untersuchte und kritisch anmerkte, dass gerade diese Zielgruppe im Falle des Arbeitsplatzverlustes Gefahr läuft, in die Grundsicherung des *SGB II* zu geraten (Seite 14). Das *Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen* kommt in seiner Studie zu dem Schluss, dass auch eine Anstellung in Vollzeit nicht zwangsläufig materielle Ungezwungenheit zur Folge hat (Seite 24).
- Ein Wandel in den Qualifikationsanforderungen und dem Produktionsprozess ist ebenfalls zu bestätigen. Die Veränderungen lassen kaum noch feste Berufe zu und korrelieren mit erhöhten Anforderungen. Im Zuge der Entwicklung zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft nimmt die Schulung von theoretischen Kenntnissen zu. Dieser Aspekt kann durch die empirischen Ermittlungen des *Deutschen Wirtschaftsinstitut Köln* belegt werden. Untersucht wurde die gestiegene Nachfrage nach hoch qualifiziertem Personal (Seite 22).

Gleiches gilt für die Veränderungen innerhalb der Organisation, die eng mit den beschriebenen Anforderungen zusammenwirken. Zu nennen ist die Bedeutung der Schlüsselqualifikationen oder der Ausbildungsreife. Hier ist bspw. auf die Umfrage der *IHK Halle-Dessau* zu verweisen (Seite 12).

In Anbetracht dieser Veränderungen ist evident, dass die Lebensrealität Jugendlicher, ein Leben mit Erwerbsarbeit zu führen, heute nicht mehr selbstverständlich ist. Tendenziell muss eine Differenz zwischen Lebenskonzept und Lebensrealität bestätigt werden. Beachtenswert sind in diesem Zusammenhang auch die Ausführungen von Ulrich Beck (1986: 229), der darauf hinweist, dass Wirtschaftswachstum nicht zu einem Abbau von Arbeitslosigkeit führt, sondern sie vielmehr fördert, denn: Viele Unternehmen vergrößern vielfach ihren Umsatz, doch gleichzeitig wird Personal eingespart. Diese gesellschaftlichen Veränderungen treffen den Jugendlichen spätestens beim Übergang an der zweiten Schwelle von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit. Hinzu kommt die zeitliche Rahmung (Lebensphase Jugend) in der die Ausbildung (Berufswahl) und die Suche nach einer Erwerbsarbeit von statten geht. Diesbezüglich gelange ich nun zur angekündigten allgemeinen Schlussbetrachtung.

Insbesondere die Ausführungen von Hurrelmann im ersten Kapitel haben gezeigt, dass die Jugendphase zu einer Neubestimmung der Persönlichkeitsdynamik und damit zum Wandel der bis dahin ausgeprägten Strukturen, Fähigkeiten und Fertigkeiten führt. Die Jugendphase ist ein Abschnitt kreativer, autonomer Gestaltung und Auseinandersetzungen der individuellen (und demnach auch gesellschaftlichen) Lebensbedingungen (vgl. Hurrelmann 2004: 41), wie das bereits zusammengefasste zweite Kapitel aufzeigt.

Im dritten Kapitel wurde deutlich, dass Schlüsselqualifikationen und Ausbildungsreife nicht als bloßes Selektionskriterium gesehen werden können. Die erhöhten Qualifikationen setzen extrafunktionale Fertigkeiten voraus (vgl. Schelten 1995: 267f.). An dieser Stelle sei auf das Beispiel des Verwaltungsangestellten (Seite 30f.) und die harte Bewerberauswahl von Seiten der Unternehmen hingewiesen.

Im vierten Kapitel wurde detailliert auf die Ausbildungsoptionen des Jugendlichen eingegangen. Die Ausbildung und spätere Erwerbsarbeit als ökonomisches und psychologisches Fundament stellt die Weichen für ein gelingendes Lebenskonzept in unserer Gesellschaft. Die Breite der Wahlmöglichkeiten ist abhängig vom Abschluss. Drei signifikante Optionen bildeten sich im vierten Kapitel aus:

- Besuch einer weiterführenden Schule, Aufnahme eines (dualen) Studiums,
- Aufnahme einer schulischen oder beruflichen Ausbildung oder
- Einmündung in das Übergangssystem, welches an Bedeutung immer mehr zunimmt, da es die Qualifikation und Berufsorientierung beinhaltet.

Die eingangs gestellte Frage, ob soziale Strukturen, soziale Herkunft Einfluss auf die Berufswahl und Bewerberauswahl nehmen, muss ebenfalls bejaht werden, wenn man den Berufsbildungsbericht für 2012 zu Grunde legt. In diesem wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt beschrieben. Ausländische Jugendliche haben trotz gleichen schulischer Voraussetzungen (wie Deutsche), mit einem erschwerten Zugang zu kämpfen. (vgl. Öchsner 2010b: 21). Auch das letzte Kapitel mit der BIBB und Shell-Studie ließ erkennen, dass der Schulabschluss oder Erwerbstätigkeit der Eltern Einfluss auf den erreichten oder angestrebten Schulabschluss des Jugendlichen nimmt. Das heißt: War ein hoher elterlicher Schulabschluss vorhanden oder waren die Eltern berufstätig, war auch beim Jugendlichen ein Bestreben nach einem höheren Abschluss und der Integration in den Arbeitsmarkt erkennbar (Seite 60). Der Hauptschulabschluss bietet kaum noch Chancen beim Einstieg in die Beschäftigung, ist zugleich aber eine notwendige Restchance (vgl. Beck 1986: 246f.), um das Übergangssystem, welches sein Für und Wider hat, zu umgehen. Die folgende aufgestellte Annahme (Seite 59) muss verifiziert werden: Je höher der Bildungsabschluss, umso mehr Optionen der Berufswahl hat der Jugendliche! Bei der Betrachtung dieses Umstandes der Optionen gelangt man zu der Berufswahl und der damit einhergehenden Frage, wie frei die Berufswahl angesichts der verschiedenen Zugangsvoraussetzungen eigentlich ist und welche Faktoren und Ansätze dabei eine Rolle spielen. Diese Aspekte wurden im fünften Kapitel analysiert.

Im genannten Teil wurden die soziologischen und verstärkt die psychologischen Ansätze (Entscheidungstheoretischer, Entwicklungspsychologischer, Allokationstheoretischer, Interaktionstheoretischer und Lerntheoretischer Ansatz) der Berufswahl untersucht. Beim entscheidungstheoretischen Ansatz wurden Entscheidungssituation, Entscheidungsprozess und das Entscheidungsverhalten untersucht. Die Ergebnisse waren, dass:

- jungen Frauen eher kommunikative Aspekte wichtiger sind als Leistungsdenken und Karriere (vgl. Geßner 2002: 92).
- Mädchen ihre Fertigkeiten, trotz vergleichbarer Kompetenz, geringer einschätzen gegenüber Jungen (vgl. Sailer 2010: 64)
- Entscheidungsalternativen weniger in Erwägung gezogen werden (vgl. Hellberg 2009: 30/41), weil für viele Jugendliche die Berufswahl kein primäres Anliegen, sondern eine von außen wirkende „biografische Aufgabe“ darstellt und nach subjektiv zufrieden stellenden Lösungen gesucht wird (vgl. Krewerth/Ulrich 2004: 11).

Beim entwicklungs- und lerntheoretischen Ansatz wurde erkennbar, dass Familie, Freunde und Schule maßgeblich Einfluss auf die Berufswahl des Jugendlichen nehmen. Es geht um eine individuelle Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen, Kompetenzen und Wünschen. Der allokationstheoretische und interaktionstheoretische Ansatz stellt heraus, dass bestimmte Ressourcen, wie ökonomische oder soziokulturelle Gesichtspunkte (vgl. Casarano 2004: 52) und die Berufsbezeichnungen, berücksichtigt werden müssen. Die Bezeichnung ist ein Vorauswahlkriterium und Signalfunktion zugleich (vgl. Tschöpe/Witzki 2004: 43 und vgl. Sailer 2010: 52). Des Weiteren wird auf die Wichtigkeit der beruflichen Identität verwiesen, welche durch Exploration und Informationssuche des Individuums gekennzeichnet ist (vgl. Zoelch/Thomas 2010: 93). Die berufliche Identität beinhaltet damit die Berufsorientierung, welche im Kindesalter beginnt und zunehmend realistischer wird (Abbildung 6, Seite 53). Bedenkt man all diese Institutionen und Ansätze, wird erkennbar, wie komplex die Berufswahl und die Frage nach der Freiheit der Wahl ist.

Juristisch betrachtet ist die Berufswahl frei (Art. 12 GG), wird aber durch wirtschaftliche und persönliche Bedingungen eingeengt. Freie Berufswahl hat nur derjenige, der auch wählen kann, hierbei zeigt sich erneut die Wichtigkeit des Schulabschlusses (vgl. Sailer 2010: 59ff.). Die Ausdifferenzierung der Berufe bringt beim Jugendlichen Verunsicherung mit sich (vgl. Kohlhaas et al. 1997: 87). Die Annahme, dass die Berufswahl (in der Praxis) für Alle frei ist, hat sich angesichts dieser Tatsachen nicht bestätigen können.

Es bleibt somit noch zu klären, ob die Veränderungen von den Jugendlichen wahrgenommen werden und wie Sie damit umgehen? Über diese Fragen gibt das sechste Kapitel Aufschluss. Zusammengefasst wurden Ergebnisse der Shell und BIBB-Studie bezüglich, Ausbildung, Ausbildungsabbrüche, Erwerbsarbeit etc. Fügt man die Wahrnehmung der Jugendlichen, die in diesem Kapitel aufgeführten Studienergebnisse und die teils theoretisch sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse der ersten fünf Kapitel zusammen, sind Differenzen ersichtlich. Folgende Ergebnisse können im Vergleich zu den ersten sechs Kapiteln festgehalten werden:

Insgesamt ist festzustellen, dass die Jugendlichen die Veränderungen durch die Tertiärisierung wahrnehmen und sich den zunehmenden Anforderungen, beispielsweise fehlende Schlüsselqualifikationen und Ausbildungsreife, bewusst sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die Jugendlichen sich ambitionierte Ziele setzen, ihnen Lernen und Weiterbildung wichtig ist, sie zuversichtlich in die Zukunft schauen und sich somit den Veränderungen und Anforderungen stellen. Die Studien zeigen auch, dass an beiden Schwellen weniger Schwierigkeiten auftraten als erwartet. Gesamtheitlich ist in Anbetracht der gesellschaftlichen Veränderungen noch kritisch anzumerken, dass dieser positive Trend, der sich bei BIBB und Shell abzeichnete, nicht zwangsläufig mit lebenslanger Erwerbstätigkeit verbunden ist, denn die Tertiärisierung und die damit einhergehenden Folgen, wurden in der Schlussbetrachtung einleitend bestätigt. Dennoch: Bezüglich der beiden Studien fanden die meisten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz im Wunschberuf. Viele konnten diesen Beruf auch nach der Ausbildung ausüben.

Quellenverzeichnis

Literatur

ALBERT, MATHIAS UND KLAUS HURRELMANN / GUDRUN QUENZEL (2010): *Jugend 2010: Selbstbehauptung trotz Verunsicherung*. In: SHELL DEUTSCHLAND HOLDING (Hrsg.): *16. Shell Jugendstudie Jugend-2010*. Fischer Taschenbuch Verlag Frankfurt/Main, (S. 37-52)

ARNOLD, ROLF (1995): *Bildung und Betrieb – Anmerkungen zu einem betriebspädagogischen Paradigmenwechsels*. In: WALTER, DÜRR (Hrsg.): *Selbstorganisation verstehen lernen – Komplexität im Umfeld von Wirtschaft und Pädagogik*. Verlag Peter Lang, (S. 27-42)

BECK, ULRICH (1986): *Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Suhrkamp Verlag Frankfurt/Main, 1. Auflage, Suhrkamp Verlag (Hrsg.)

BERTRAM, HANS (1996): *Jugend und Jugendforschung im Kontext gesellschaftlicher Wandlungs- und Transformationsprozesse in Deutschland*. In: BENDIT RENE' (Hrsg.): *Jugend im Aufbruch – Jugend in der Krise*, Nomos Verlag Baden-Baden, (S.17-37)

BIBB (2006A): *BIBB-Übergangsstudie 2006*. Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, FORSCHUNGSDATENZENTRUM IM BIBB (Hrsg.)

BUSCHBECK, ANGELA UND KREWERTH, ANDREAS (2004): *Kriterien der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche bei Jugendlichen*. In: KREWERTH ANDREAS, TSCHÖPE TANJA, ULRICH JOACHIM GERD, WITZKI ALEXANDER (Hrsg.): *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen – Berichte zur beruflichen Bildung*. Heft 270, Bertelsmann Verlag, (S. 75-87).

DÜRR, WALTER (1995): *Selbstorganisation verstehen lernen- Komplexität im Umfeld von Wirtschaft und Pädagogik*. Verlag Peter Lang, Walter Dürr (Hrsg.)

ECARIUS, JUTTA UND MARCEL EULENBACH / TORSTEN FUCHS / KATHARINA WALGENBACH (2011): *Jugend und Sozialisation – Basiswissen Sozialisation*, Band 3, Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften (Hrsg.)

FERCHHOFF, WILFRIED (2007): *Berufsvorbereitende Maßnahmen als Sozialisationsinstanz – Zur beruflichen Sozialisation benachteiligter Jugendlicher im Übergang in die Arbeitswelt*, *Pädagogische Beiträge zur sozialen und kulturellen Entwicklungen*. Band 7, Lit-Verlag Münster, Renate Girmes / Winfried Baudisch / Arnulf Bojanowski (Hrsg.)

GEBNER, THOMAS (2002): *Jugend und Jugendkulturen im 21. Jahrhundert-Lebensformen und Lebensstile*. Verlag für Sozialwissenschaften, 1. Auflage

GRUNDGESETZ DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (2001): *Grundgesetz*. Deutscher Taschenbuch Verlag München, 37. Auflage

HARTMANN, MARTIN (1994): *Beruf Bildung Entwicklung – Eine Untersuchung der Entwicklung der Entwicklungstheorie in der Perspektive einer internationalen Berufs- und Arbeitspädagogik*. IKO Verlag für interkulturelle Kommunikation Frankfurt

HELLBERG, BERNT-MICHAEL (2009): *Entscheidungsfindung bei der Berufswahl – Prozessmodell der Emotionen und Kognitionen*. Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden, 2. Auflage

HURRELMANN, KLAUS (2004): *Lebensphase Jugend-Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung*. Juventa Verlag Weinheim/München, 7. Auflage, Klaus Hurrelmann (Hrsg.)

Quellenverzeichnis

Literatur

- KLUG WOLFGANG (2007): *Subjektivität*. In: DEUTSCHER VEREIN FÜR ÖFFENTLICHE UND PRIVATE VORSORGE (Hrsg.): *Fachlexikon der Sozialen Arbeit*. Nomos-Verlag Baden-Baden, 6. Auflage, (S. 950).
- KOHLHAAS RAINER/KURZ ECKARD/SCHREIBER JOSEF/ENGELHART KLAUS ET AL. (1997): *Industriegesellschaft im Wandel*. In: Engelhart Klaus (Hrsg.): *Sozialkunde für die Oberstufe des Gymnasiums*. Schöningh Verlag Paderborn, (S. 81-99).
- KÖCK MICHAEL, (2010): Grundsätzliche Aspekte einer arbeits- und berufsorientierten Didaktik. In: KÖCK, MICHAEL UND MARGIT STEIN (Hrsg.): *Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf – Voraussetzungen und Hilfestellungen*. Verlag Julius Klinkhardt, (S. 19-50).
- KÖCK, MICHAEL UND MAXIMILIAN SAILER (2010): *Personalauswahl bei Auszubildenden-betriebliche Realität und schulische Vorbereitung*. In: KÖCK, MICHAEL UND MARGIT STEIN (Hrsg.): *Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf – Voraussetzungen und Hilfestellungen*. Verlag Julius Klinkhardt, (S. 168-187).
- KRAFELD, FRANZ JOSEF (2000): *Die überflüssige Jugend der Arbeitsgesellschaft – Eine Herausforderung an die Pädagogik*. Verlag Leske+Budrich Opladen
- KREWERTH ANDREAS UND ULRICH JOACHIM GERD (2004): *Beeinflussen die bloßen Bezeichnungen von Berufen die Ausbildungswahl*. In: KREWERTH ANDREAS, TSCHÖPE TANJA, ULRICH JOACHIM GERD, WITZKI ALEXANDER (Hrsg.): *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen – Berichte zur beruflichen Bildung*. Heft 270, Bertelsmann Verlag, (S. 7-15).
- LENHARDT, GERO (2003): *Bildung*. In: JOAS HANS (Hrsg.): *Lehrbuch der Soziologie*. 2. Auflage, Campus-Verlag Frankfurt/Main, (S. 311-334).
- LEVEN, MATHIAS , KLAUS HURRELMANN / GUDRUN QUENZEL (2010): *Familie, Schule, Freizeit: Kontinuitäten im Wandel*. In: SHELL DEUTSCHLAND HOLDING (Hrsg.): *16. Shell Jugendstudie Jugend-2010*. Fischer Taschenbuch Verlag Frankfurt/Main, (S. 53-128)
- MEULEMANN, HEINER (2002): *Vom Jugendlichen zum Erwachsenen-Identitätsbildung und Identitätsbewahrung*. In: MERKENS, HANS UND JÜRGEN ZINNECKER (Hrsg.): *Jahrbuch Jugendforschung 2/2002*. Leske+Budrich, Opladen, (S. 109-126)
- MOGGE-GROTJAHN, HILDEGARD (1996): *Soziologie – Eine Einführung für soziale Berufe*. Lambertus-Verlag Freiburg/Breisgau
- NEUMANN, MICHAEL UND JÖRG SCHMIDT / DIRK WERNER (2010): *Die Integration Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung – Probleme, Programme und Reformpotenziale*. Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 58, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.)
- PREIß, CHRISTINE (2003): *Jugend ohne Zukunft? Probleme der beruflichen Integration*. In: LAPPE, LOTHAR (Hrsg.): *Fehlstart in den Beruf? – Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Berufsleben*. Verlag Deutsches Jugendinstitut, (S. 51-70).
- PÜTZ, HELMUT (2003): *Berufliche Qualifizierung von „Jugendlichen mit besonderen Förderungsbedarf“ als Chance zur Berufstätigkeit*. In: LAPPE, LOTHAR (Hrsg.): *Fehlstart in den Beruf? – Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Berufsleben*. Verlag Deutsches Jugendinstitut, (S. 51-70).
- RAAB, ERICH (1996): *Von der Schule in den Beruf – Veränderungen im Übergangssystem und in den Übergangsverläufen*. In: BENDIT, RENÈ (Hrsg.): *Jugend im Aufbruch – Jugend in der Krise*. Nomos Verlag Baden-Baden, (S. 73-83).

Quellenverzeichnis

Zeitschriften/Zeitungen

- RAAB, ERICH (2003): *Wie (benachteiligte) Jugendliche ihre berufliche Zukunft sehen*. In: LAPPE, LOTHAR (Hrsg.): *Fehlstart in den Beruf? – Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Berufsleben*. Verlag Deutsches Jugendinstitut, (S. 13-20).
- SAILER, MAXIMILIAN (2010): *Freie Berufswahl und Berufswahlfaktoren*. In: KÖCK, MICHAEL UND MARGIT STEIN (Hrsg.): *Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf – Voraussetzungen und Hilfestellungen*. Verlag Julius Klinkhardt, (S. 51-68).
- SHELL (2010): *Zusammenfassung*. In: SHELL DEUTSCHLAND HOLDING (Hrsg.): *16. Shell-Jugendstudie – Jugend 2010*. Fischer Taschenbuch Verlag Frankfurt/Main (S. 13-36).
- SCHELTEN, ANDREAS (1995): *Grundlagen der Arbeitspädagogik*. Franz Steiner Verlag Stuttgart, 3. Auflage
- SENNETT, RICHARD (2010): *Der flexible Mensch – Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berliner Taschenbuch Verlag, 8. Auflage
- STEIN, MARGIT (2010): *Daten zur Situation des Übergangs von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf*. In: KÖCK, MICHAEL UND MARGIT STEIN (Hrsg.): *Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf – Voraussetzungen und Hilfestellungen*. Verlag Julius Klinkhardt, (S. 69-87).
- TSCHÖPE TANJA UND WITZKI ALEXANDER (2004): *Der Einfluss der Berufsbezeichnung auf die Berufswahl aus psychologischer Perspektive*. In: KREWERTH ANDREAS, TSCHÖPE TANJA, ULRICH JOACHIM GERD, WITZKI ALEXANDER (Hrsg.): *Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen – Berichte zur beruflichen Bildung*. Heft 270, Bertelsmann Verlag, (S. 35-53).
- VOIGTLÄNDER, HELGA (1996): *Jugendliche im Meinungsbild der Bevölkerung – Report Soziale Gruppen im Großraum Halle*. Forschungsgemeinschaft für Konflikt- und Sozialstudien e.V. Halle (Hrsg.)
- WEYMANN, ANSGAR (2003): *Interaktion, Sozialstruktur und Gesellschaft*. In: Joas Hans (Hrsg.): *Lehrbuch der Soziologie*. 2. Auflage, Campus-Verlag Frankfurt/Main, (S. 83-123).
- WINTERHOFF, MICHAEL UND ISABEL THIELEN (2010): *Persönlichkeiten statt Tyrannen – Oder: Wie junge Menschen in Leben und Beruf ankommen*. Gütersloher Verlagshaus, 1. Auflage
- WITTHAUS, UDO (1996): *Barrieren und Widersprüche zwischen Ausbildung und Beschäftigung. Zur (Un-)Möglichkeit der Einlösung arbeitsinhaltlicher Interessen und Ansprüche*. In: MANSEL JÜRGEN UND KLOCKE ANDREAS (Hrsg.): *Die Jugend von heute – Selbstanspruch. Stigma und Wirklichkeit*. Juventa Verlag Weinheim, (S. 107-128)
- ZOELCH, CHRISTOF UND JOACHIM THOMAS (2010): *Identitätsentwicklung im Spannungsfeld von Berufswahl, Ausbildung und Berufseintritt*. In: KÖCK, MICHAEL UND MARGIT STEIN (Hrsg.): *Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf – Voraussetzungen und Hilfestellungen*. Verlag Julius Klinkhardt, (S. 93-128).

Zeitschriften/Zeitungen

- ESSLINGER, DETLEF (2012): *Abwarten, dann einstellen. Arbeitgeber sind bei neuem Personal noch zögerlich – Die Zahl der Arbeitslosen fällt im April trotzdem unter die Drei-Millionen-Marke*. In: *Süddeutsche Zeitung*, 03. Mai 2012. 68. Jahrgang, 17. Woche, Nummer 102, (S. 17)
- GROßKOPF, STEFFEN (2012): *Die Rhetorik der Generationendifferenz – Ein Vergleich zweier Dokumente zum Übergang an der ersten Schwelle*. In: *Zeitschrift für Sozialpädagogik*, Heft 1. Vj. 2012, 10. Jahrgang, (S. 3-18)

Quellenverzeichnis

Internetquellen

HAAS, SIBYLLE (2012): *Auf der Reservebank – Die Bundesagentur für Arbeit warnt davor, qualifizierten Frauen keine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben.* In: *Süddeutsche Zeitung*, 08 März 2012, 68. Jahrgang, 10. Woche, Nummer 57, (S. 18).

HIRSCHI, ANDREAS (2009): *Was macht Jugendliche fit für die Berufswahl.* In: *Panorama: Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt*, Heft 4 2009, (S. 13-14).

ÖCHSNER, THOMAS (2012A): *Jeder vierte Beschäftigte erhält nur Niedriglohn – Acht Millionen Menschen verdienen neun Euro brutto je Stunde oder weniger/Immer mehr Westdeutsche betroffen.* In: *Süddeutsche Zeitung*, 14 März 2012, 68. Jahrgang, 11 Woche, Nummer 62, (S. 1).

ÖCHSNER, THOMAS (2012B): *Immer weniger Betriebe leisten sich einen Lehrling – Bericht der Bundesregierung: Nur knapp ein Viertel der Unternehmer hat noch Auszubildende. Wer ausländischer Herkunft ist, hat schlechte Chancen auf eine Stelle.* In: *Süddeutsche Zeitung*, 07. März 2012, 68. Jahrgang, 10. Woche, Nummer 56, (S. 21).

PETASCH, CLAUDIA (2012): *Lange Suche mit Happy End. Viele Unternehmen haben Mühe ihre Ausbildungsstellen zu besetzen.* In: *Zeitler Zeitung (Mitteldeutsche Zeitung)*, 19. Mai 2012, 23. Jahrgang, Nummer 115, (S. 7).

Internetquellen

BIBB (2006B): *BIBB-Übergangsstudie 2006.* zugegriffen am 14.06.2012
<http://www.bibb.de/de/54410.htm>

BMJ - BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ (2012): *Artikel 12 des Grundgesetz.* zugegriffen am 28.05.2012
http://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_12.html

CASARANO MARIO (2004): *Berufliche Interessen und Erfolg im Psychologiestudium.* Diplomarbeit in der Fachrichtung Psychologie an der Universität des Saarlandes, Saarbrücken 2004, zugegriffen am 29.05.2012
<http://scidok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2005/452/pdf/Casarano.pdf>

Anlagenverzeichnis

Anlage I: Erklärung über Selbstständigkeit

Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der aufgeführten Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Halle/S., den 09. Juli 2012

(Sven Denecke)